

TESIS

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

Disusun dan diajukan oleh

**IRDA YULIANTI
K022191031**



**PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI RUMAH SAKIT
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2021**

HALAMAN PENGANTAR

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

Tesis

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar Magister

Program Studi

Administrasi Rumah Sakit

Disusun dan diajukan oleh:

IRDA YULIANTI

Kepada

**PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI RUMAH SAKIT
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2021**

TESIS

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

Disusun dan diajukan oleh

IRDA YULIANTI
Nomor Pokok K022191031

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Tesis
pada tanggal 22 Juli 2021
dan dinyatakan telah memenuhi syarat



MENYETUJUI
KOMISI PENASIHAT,

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping

Dr. Irwandy, SKM., M.Sc.PH., M.Kes..
Nip. 198403122010121005

Dr. Fridawaty Rivai, SKM., M.Kes.
Nip. 197310161997022001

Dekan Fakultas kesehatan Masyarakat
Universitas HasanuddinKetua

Program Studi
Magister Administrasi Rumah Sakit



Dr. Aminuddin Syam, SKM., M.Kes., M.Med.Ed.
Nip. 196706171999031001

Dr. Syahrir A. Pasinringi, MS.
Nip. 196502101991031006

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Irda Yulianti
Nomor Pokok : K022191031
Program Studi : Administrasi Rumah Sakit
Jenjang : S2

Menyatakan dengan ini bahawa karya tulisan saya berjudul :

**Pengaruh *Job Demand-Resources* (JD-R) Terhadap *Job Crafting*
Pada Perawat Rumah Sakit Universitas Hasanuddin**

adalah karya tulisan saya sendiri dan bukan merupakan pengambilan alihan tulisan orang lain bahwa Tesis yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri.

Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan tesis ini hasil karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Makassar, Juli 2021

Yang Menyatakan,

Tanda Tangan



Irda Yulianti

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “**Pengaruh *Job Demand-Resources (JD-R)* Terhadap *Job Crafting* Pada Perawat Rumah Sakit Universitas Hasanuddin**”. Tesis ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Administrasi Rumah Sakit pada Program Studi Magister Administrasi Rumah Sakit Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin.

Penyusunan tesis ini dapat diselesaikan berkat dukungan berbagai pihak. Penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih sedalam-dalamnya kepada **Dr. Irwandy, SKM., M.Sc.PH., M.Kes** selaku pembimbing I dan **Dr. Fridawaty Rivai, SKM.,MARS** selaku pembimbing II, yang penuh kesabaran meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan bimbingan, arahan serta petunjuk yang sangat berguna dalam penyusunan tesis ini. Penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada **Dr. Syahrir A. Pasinringi, MS, Dr. dr. A. Indahwaty Sidin, MHSN., dan Dr. dr. Khalid Saleh, Sp.PD-KKV, FINASIM, M. Kes**, selaku tim penguji yang telah memberikan saran, arahan dan kritikan yang sangat bermanfaat.

Selain itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tulus serta penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. **Prof. Dr. Dwia Aries Tina Pulubuhu, MA**, selaku Rektor Universitas Hasanuddin.
2. **Prof. Dr. Ir. Jamaluddin, M.Sc** selaku Direktur Pascasarjana Universitas Hasanuddin.

3. **Dr. Aminuddin Syam, SKM., M.Kes., M.Med.Ed** selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin
4. **Dr. Syahrir A. Pasinringi, MS**, selaku ketua Program Studi Magister Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.
5. Seluruh dosen dan staf Program Studi Magister Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin yang telah memberikan bantuan informasi, masukan dan pengetahuan.
6. Seluruh staf Rumah Sakit Universitas Hasanuddin atas bantuan dan kerjasamanya selama proses penelitian.
7. Teman-teman seperjuangan **MARS 2019 PRODI 1** yang tanpa hentinya memberikan semangat yang luar biasa.
8. Keluarga Besar **Direktorat Pelayanan Medik Rumah Sakit Universitas Hasanuddin** yang tanpa hentinya memberikan dukungan doa dan semangat yang luar biasa.
9. Keluarga Besar **Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Universitas Hasanuddin** yang tanpa hentinya memberikan dukungan doa dan semangat yang luar biasa.
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan tesis ini masih jauh dari kesempurnaan.

Penulis dengan penuh rasa sayang dan ketulusan hati menghaturkan terima kasih yang tak terhingga kepada kedua orangtua tercinta, Ibunda **Hj. Nurhayati M.Bsc.**, dan Ir. **H. Dahri Kuddu, MT**, suami tercinta **AIPDA Hendra**

Syamsuar SH.,MH., Ibu Mertua **Hj. Rosnani Arsyad**, Ayah mertua **Drs. Suardi Syamsuddin**, anakku tercinta **Athiqa Fayruz Khalisa Hendra**, kakak tersayang **Hasniah** dan adik-adik tersayang **Irwan Rezkiawan Akbar Dahri, ST.**, **Kintan Kemas, Amd. Keb., SKM**, **dr. Irvicha Triayunanda Dahri**, dan **Irvina Novebria Arsinta Dahri, S.KG.**, serta keluarga besar atas segala dukungan berupa materi, doa, kesabaran, pengorbanan dan semangat yang tak ternilai hingga penulis dapat menyelesaikan studi di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.

Untuk itu, semua saran dan kritik akan diterima dengan segala kerendahan hati. Semoga tesis ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak.

Makassar, Juli 2021

Irda Yulianti

DAFTAR ISI

TESIS	i
HALAMAN PENGANTAR	ii
LEMBAR PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	iv
PRAKATA	v
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	Error! Bookmark not defined.
ABSTRACT	Error! Bookmark not defined.
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Kajian Masalah	9
C. Rumusan Masalah	14
D. Tujuan Penelitian	16
E. Manfaat Penelitian	18
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	19
A. Tinjauan Umum <i>Job Demands</i>	19
B. Tinjauan Umum <i>Job Resources</i>	29
C. Tinjauan Umum <i>Job Demand-Resources</i>	34
D. Tinjauan Umum <i>Job Crafting</i>	38
E. Tinjauan Umum <i>Work Engagement</i>	44
F. Tinjauan Umum <i>Exhausted</i>	54
G. Matriks Penelitian Terdahulu	59
H. Kerangka Teori	68
I. Kerangka Konsep	70
J. Definisi Operasional dan Kriteria Objektif	76
K. Hipotesis Penelitian	81
BAB III METODE PENELITIAN	84
A. Jenis Penelitian	84

B.	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	84
C.	Populasi dan Sampel	84
D.	Jenis Dan Sumber Data.....	86
E.	Metode Pengumpulan Data	87
F.	Metode Pengukuran	87
G.	Metode Pengolahan Dan Analisis Data	88
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		91
A.	Gambaran Umum Rumah Sakit Universitas Hasanuddin.....	91
B.	Hasil Penelitian	92
C.	Pembahasan.....	113
D.	Implikasi Manajerial	154
E.	Keterbatasan Penelitian.....	157
BAB V PENUTUP.....		158
A.	Kesimpulan	158
B.	Saran	160
DAFTAR PUSTAKA.....		163
LAMPIRAN		168

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kajian Masalah Penelitian	11
Gambar 2 JD-R model (Bakker et al., 2002)	51
Gambar 3. Kerangka Teori	68
Gambar 4. Kerangka Konsep	70
Gambar 5. Model Diagram Jalur Persamaan Struktural.....	90
Gambar 6 Hasil Path Analysis Pengaruh Job Resouces dan Job Demands terhadap Job Crafting melalui Work Engangement maupun Exhausted di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2021	108

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Matriks Penelitian Terdahulu	59
Tabel 2. Definisi Operasional dan Kriteria Objektif.....	76
Tabel 3 Distribusi Jumlah Populasi Penelitian di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin	85
Tabel 4 Jumlah sampel Masing-masing Subpopulasi Penelitian di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin.....	86
Tabel 5 Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Unit Kerja Usia, Jenis Kelamin, Pendidikan Terakhir, dan Status Kepegawaian di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin tahun 2021.....	92
Tabel 6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Berdasarkan Kategori tiap Variabel Penelitian di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2021	94
Tabel 7 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Berdasarkan Kategori tiap Dimensi pada Variabel Job Demands Perawat di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2021	95
Tabel 8 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Berdasarkan Kategori tiap Dimensi pada Variabel Job Resources Perawat di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2021	96
Tabel 9 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Berdasarkan Kategori tiap Dimensi pada Variabel Exhausted Perawat di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2021	97
Tabel 10 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Berdasarkan Kategori tiap Dimensi pada Variabel Work Engagement Perawat di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2021	98
Tabel 11 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Berdasarkan Kategori tiap Dimensi pada Variabel Job Crafting Perawat di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2021	99
Tabel 12 Hasil Tabulasi Silang Karakteristik Responden dengan Variabel Job Resources Pada Perawat di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2021	100
Tabel 13 Hasil Tabulasi Silang Karakteristik Responden dengan Variabel Job Demands Pada Perawat di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2021	102
Tabel 14 Hasil Tabulasi Silang Karakteristik Responden dengan Variabel Work Engagement Pada Perawat di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2021.....	103
Tabel 15 Hasil Tabulasi Silang Karakteristik Responden dengan Variabel Exhausted Pada Perawat di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2021	105
Tabel 16 Hasil Tabulasi Silang Karakteristik Responden Berdasarkan Usia dengan Variabel Job Crafting Pada Perawat di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2021	107
Tabel 17 Analisis Pengaruh Langsung Variabel Penelitian pada Perawat di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2021.....	109

Tabel 18 Analisis Pengaruh Tidak Langsung Variabel Penelitian pada Perawat di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2021	112
Tabel 19 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Berdasarkan Pertanyaan pada Variabel Job Resources di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2021	177
Tabel 20 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Berdasarkan Pertanyaan pada Variabel Job Demands di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2021	178
Tabel 21 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Berdasarkan Pertanyaan pada Variabel Job Crafting di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2021	184
Tabel 22 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Berdasarkan Pertanyaan pada Variabel Exhausted di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2021	186

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisisioner.....	168
Lampiran 2. Wawancara Terdahulu	174
Lampiran 3 Hasil Analisis	177
Lampiran 4 Dokumentasi Penelitian	189
Lampiran 5 Output SPSS	191
Lampiran 6 Surat Penelitian.....	203
Lampiran 7 Curriculum Vitae.....	204

ABSTRAK

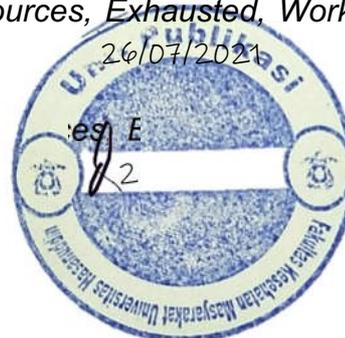
IRDA YULIANTI. *Pengaruh Job Demand-Resources (JD-R) Terhadap Job Crafting Pada Perawat Rumah Sakit Universitas Hasanuddin* (Dibimbing oleh **Irwandy Kapalawi** dan **Fridawaty Rivai**)

Job crafting terkait dengan perilaku pekerja, yaitu niat mereka untuk menemukan arti dan nilai dalam pekerjaan mereka, dan itu juga memiliki efek positif bagi kedua individu dan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Job Demand Resources* terhadap *Job Crafting* pada perawat Rumah Sakit Universitas Hasanuddin.

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif menggunakan studi observasional dengan desain *cross sectional study*. Sampel pada penelitian ini adalah perawat di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin yang berjumlah 201 responden.

Hasil penelitian menunjukkan Ada pengaruh langsung dan positif *Job Resources* terhadap *Work Engagement*, Ada pengaruh langsung dan negatif *Job Resources* terhadap *Exhausted*, Ada pengaruh tidak langsung dan positif *Job Resources* terhadap *Job Crafting* melalui *Work Engagement*, *Job Resources* tidak berpengaruh tidak langsung terhadap *Job Crafting* melalui *Exhausted*, Ada pengaruh tidak langsung dan negatif *Job Demands* terhadap *Work Engagement*, Ada pengaruh langsung dan positif *Job Demands* terhadap *Exhausted*, *Job Demands* tidak berpengaruh tidak langsung terhadap *Job Crafting* melalui *Work Engagement*, *Job Demands* tidak berpengaruh tidak langsung terhadap *Job Crafting* melalui *Exhausted*, Ada pengaruh langsung dan positif *Work Engagement* terhadap *Job Crafting*, Ada pengaruh tidak langsung dan negatif *Exhausted* terhadap *Job Crafting* perawat. Disarankan kepada pihak manajemen rumah sakit memberikan perhatian kepada karyawan, fasilitas dan tunjangan lebih baik, jam kerja dan istirahat yang dengan memberikan waktu kepada karyawan yang untuk menyelesaikan pekerjaannya dan membantu menyelesaikan jika adanya konflik pada tuntutan pekerjaan agar aktivitas pekerjaan tidak mempengaruhi kesehatan psikologis dari karyawan.

Kata Kunci: *Job crafting, Job Demand, job resources, Exhausted, Work Engagement*



ABSTRACT

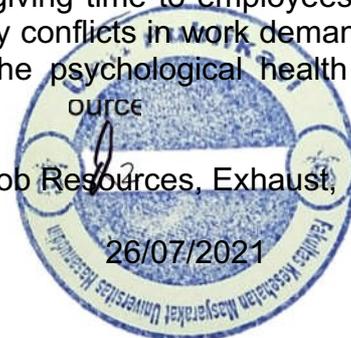
IRDA YULIANTI. *The Influence of Job Demand-Resources (JD-R) on Job Crafting at Hasanuddin University Hospital Nurses* (Supervised by **Irwandy Kapalawi** and **Fridawaty Rivai**)

Job crafting is related to the behavior of workers, namely their intention to find meaning and value in their work, and it also has positive effects for both individuals and organizations. This study aims to analyze the effect of Job Demand Resources on Job Crafting at Hasanuddin University Hospital nurses.

This type of research is a quantitative study using an observational study with a cross sectional study design. The sample in this study were nurses at Hasanuddin University Hospital, totaling 201 respondents.

The results show that there is a direct and positive effect of Job Resources on Work Engagement, There is a direct and negative effect of Job Resources on Exhausted, There is an indirect and positive effect of Job Resources on Job Crafting through Work Engagement, Job Resources has no indirect effect on Job Crafting through Exhausted. , There is an indirect and negative effect of Job Demands on Work Engagement, There is a direct and positive effect of Job Demands on Exhausted, Job Demands has no indirect effect on Job Crafting through Work Engagement, Job Demands has no indirect effect on Job Crafting through Exhausted, There is There is a direct and positive effect of Work Engagement on Job Crafting, There is an indirect and negative effect of Exhausted on Job Crafting of nurses. It is recommended to the hospital management to pay attention to employees, better facilities and benefits, working hours and breaks by giving time to employees to complete their work and help resolve any conflicts in work demands so that work activities do not affect the psychological health of employees.

Keywords: Job crafting, Job Demand, Job Resources, Exhaust, WorkEngagement



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rumah sakit sebagai sebuah organisasi yang memiliki tekanan kerja cukup banyak. Montgomery, Panagopoulou, Kehoe, & Valkanos (2011) Situasi pekerjaan kerjasama antara berbagai tenaga seperti perawat dengan dokter dan manajemen Rumah Sakit sangat berakibat pada kinerja (Van Bogaert et al., 2013). Menurut *Public Service and Merit Protection Commission* (PSMPC) bahwa manajemen kinerja di Rumah Sakit bertujuan untuk membantu orang lain agar suatu pekerjaan tidak memperburuk kesehatan pegawai dengan cara memajukan kinerja individu dan tim, menambah kreativitas pada suatu lembaga kesehatan. (Awases et al., 2013).

Permasalahan perubahan teknologi yang cepat dan peningkatan yang eksplosif dalam volume dan fleksibilitas informasi di tempat kerja, uraian pekerjaan di sektor pelayanan kesehatan memerlukan revisi dan sering diperbarui. Manajemen sumber daya manusia yang berpusat pada pekerjaan telah memperluas unit pekerjaan terperinci dan peran individu, mengarah pada perubahan organisasi. Salah satu cara khusus untuk mengatasi masalah ini adalah dengan *Job crafting*, yang memperluas tampilan desain pekerjaan awal untuk menyertakan perubahan proaktif karyawan pada pekerjaan mereka (S. Lee et al., 2017). Dengan mengubah batasan tugas, kognitif, dan relasional dalam lingkungan kerja,

karyawan memperoleh hasil yang berbeda makna pekerjaan mereka terlepas dari kompleksitas atau tingkat pekerjaan (Berg et al., 2010).

Dalam konteks organisasi saat ini, *Job crafting* semakin banyak menarik perhatian. *Job crafting* didefinisikan sebagai proses memodifikasi tugas untuk membuat pekerjaan lebih bermakna. *Job crafting* terkait dengan perilaku pekerja, yaitu niat mereka untuk menemukan arti dan nilai dalam pekerjaan mereka, dan itu juga memiliki efek positif bagi kedua individu dan organisasi.

Konsep *job crafting* pertama kali dikonseptualisasikan oleh Wrzesniewski dan Dutton (2001) sebagai variasi fisik dan perseptif yang dibuat orang dalam tugas atau hubungan interpersonal dari kerja mereka. Bakker dkk. (2012) menyatakan bahwa *job crafting* adalah modifikasi yang dilakukan perawat mengenai beban kerja dan modal kerja untuk menyesuaikan pekerjaannya dengan bakat, preferensi, dan keinginannya terkait dengan tujuan organisasi. Saat peneliti melihat lebih dalam ke dalam batasan *job crafting*, mereka menyadari betapa berpengaruh hal itu bagi organisasi (Lyons, 2008; Wrzesniewski & Dutton, 2001). Terlepas dari signifikansinya, instrumen yang ampuh ini belum sepenuhnya dipahami.

Perawat sebagai tenaga profesional kunci di sektor pelayanan kesehatan, sikap kerja mereka berkaitan erat dengan hasil kesehatan dan keselamatan pasien. Dalam organisasi tempat perawat memberikan keperawatan yang berkualitas peduli dengan sikap positif terhadap

pekerjaan mereka, perputaran dan biaya perawatan kesehatan berkurang. Alasannya, rumah sakit harus memahami faktor-faktor yang terkait dengan pekerjaan perawat dan mendorong perawat untuk mengembangkan motivasi positif untuk pekerjaan mereka. Penentu utama dari *job crafting* telah dilaporkan sebagai karakteristik individu seperti rasa panggilan yang tinggi, pengarahan diri sendiri, tingkat yang tinggi modal psikologis, motivasi intrinsik untuk prestasi kerja dan ekstroversi. Pekerja dapat mencapai kerajinan kerja melalui perilaku mengarahkan diri sendiri; dengan demikian, pengaruh dari ciri-ciri pribadi perajin kerja itu sendiri akan lebih besar daripada karakteristik organisasi. (Chang et al., 2020).

Job crafting pada karyawan menggambarkan ulang pekerjaan mereka dengan cara yang bermakna secara personal. Penelitian yang dilakukan oleh Hakanen dkk (dalam Bakker, Tims, & Derks, 2012) menunjukkan bahwa perpaduan antara tingginya tuntutan pekerjaan dan sumber daya dapat memfasilitasi keterikatan kerja, dan *job crafting* memiliki potensi untuk mengubah cara pandang karyawan terhadap makna kerjanya serta identitas pekerjaannya dalam berbagai situasi. *Job crafting* ini melibatkan pembatasan tugas-tugas dari pekerjaan baik secara fisik maupun kognitif. Perubahan batasan tugas dapat dikatakan bahwa karyawan mengubah bentuk atau jumlah aktivitasnya ketika bekerja, sedangkan perubahan dalam bentuk kognitif dapat berupa bagaimana karyawan mengubah pandangannya terhadap pekerjaannya. (Bukopin & Jakarta, 2018).

Adapun salah satu faktor yang mempengaruhi *job crafting* adalah *Job Demands-Resources*. Dalam studi yang ada, diuraikan bahwa pendekatan model *Job Demands-Resources* (JD-R) untuk *job crafting* (Tims & Bakker, 2010; Tims et al., 2012). Dari perspektif model JD-R, Tims dan Bakker (2010) membingkai domain *job crafting* yang mewakili kinerja pasti yang dilakukan perawat untuk menggambarkan atau mengubah pekerjaan mereka. Domain ini mencakup peningkatan sumber daya pekerjaan struktural (yaitu, secara proaktif memobilisasi modal kerja sebagai kemandirian pekerjaan, verifikasi keterampilan, atau peluang pengembangan), meningkatkan sumber daya pekerjaan sosial (yaitu, mencari pemeliharaan yang dapat didampingi, bimbingan manajerial, atau penilaian pelaksanaan), pekerjaan dengan tuntutan yang menantang (yaitu, tuntutan yang akan mendukung dominasi dan pencapaian yang prospektif, seperti kompleksitas pekerjaan dan tekanan beban kerja), dan tuntutan pekerjaan yang menghambat (yaitu, pembatasan yang melarang kemajuan, seperti ambiguitas peran dan konflik) (Tims & Bakker, 2010).

Teori tuntutan pekerjaan sumber daya (*Job Demand Resource*) mewakili perluasan dari model tuntutan pekerjaan sumber daya dan terinspirasi oleh desain pekerjaan dan teori stres kerja. Sedangkan teori desain pekerjaan sering mengabaikan peran stresor pekerjaan atau tuntutan, model stres kerja telah mengabaikan potensi motivasi dari sumber daya pekerjaan. Teori *Job Demand Resource* menggabungkan dua tradisi penelitian dan menjelaskan bagaimana pekerjaan tuntutan dan

sumber daya memiliki efek unik dan multiplikasi pada stres kerja dan motivasi. Selain itu, mengusulkan efek kausal terbalik sedangkan karyawan yang kelelahan dapat menciptakan lebih banyak tuntutan pekerjaan seiring waktu untuk diri mereka sendiri, pekerja yang terlibat memobilisasi sumber daya pekerjaan mereka sendiri untuk bertahan (Bakker & Demerouti, 2014).

Rumah Sakit Universitas Hasanuddin sebagai rumah sakit yang memiliki visi "Menjadi pelopor terpercaya dalam memadukan pendidikan, penelitian dan pemeliharaan kesehatan yang bertaraf internasional" diharapkan dapat bekerja sama untuk memberikan pelayanan kesehatan yang efektif dan efisien. Hasil wawancara terdahulu dengan beberapa perawat yaitu 10 perawat primer dan perawat pelaksana berdasarkan Aspek *increasing structural job resources* mereka menyatakan bahwa untuk meningkatkan skill, mereka hanya mengandalkan pelatihan dan untuk pekerjaan mereka sangat bergantung pada jobdesk yang telah ditetapkan, belum ada inisiatif yang tinggi untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan secara pribadi. Berdasarkan Aspek *Increasing social job resources* hanya fokus pada pekerjaan mereka saja, tanpa merasa ingin tahu tentang divisi lain karena menurut mereka pekerjaan mereka saja sudah mengurus tenaga dan pikiran tanpa harus mengetahui tentang divisi lain, sehingga belum ada kemauan secara mandiri untuk mencari informasi baru yang akan mendukung meningkatnya pengetahuan lebih pada karyawan dalam mengubah

batasan pekerjaan. Berdasarkan aspek *challenging job demands* seringkali menghindari pekerjaan-pekerjaan yang lebih menantang atau proyek-proyek baru secara sukarela melainkan harus adanya perintah dari atasan secara langsung, hanya ada beberapa yang secara proaktif mengajukan diri untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan mereka padahal tantangan tersebut bermaksud agar karyawan tidak merasa bosan dengan pekerjaan yang monoton yang pada gilirannya dapat menyebabkan absensi dan ketidakpuasan kerja, kurang termotivasi untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan kerjanya. Berdasarkan aspek *decreasing hindering job demands* yaitu hanya beberapa perawat berusaha menyelesaikan pekerjaan mereka, tidak menunda untuk esok hari, karena mereka berpikir, besok akan ada pekerjaan baru lagi, mereka akan mengerjakannya sampai selesai, meskipun mereka harus lembur.

Wrzesniewski and Dutton (2001) menjelaskan bahwa karyawan dapat mempromosikan kesejahteraan dirinya di tempat kerja dengan cara proaktif membentuk atau menyusun pekerjaannya untuk memenuhi kebutuhan, keterampilan dan motivasi individu. Perilaku proaktif ini disebut dengan *job crafting* yang mana mengacu pada aktivitas yang dilakukan karyawan untuk membentuk tugas, lingkungan atau pola pikirnya agar tercipta kondisi kerja yang lebih berarti bagi dirinya sendiri, orang lain dan organisasi. Lebih lanjut, Lyons (2008) menjelaskan bahwa karakteristik dan dinamika dalam *job crafting* membantu organisasi dalam meningkatkan kinerjanya (Chen et al., 2014).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sidin et al. (2021) menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan rumah sakit memiliki *Job Crafting* yang baik sebanyak 129 responden (96,3%) dan memiliki kepuasan kerja yang baik. Hasil uji korelasi diketahui bahwa nilai p sebesar $0,005 < 0,05$, yang berarti ada korelasi antara *job crafting* dan *job satisfaction* sebesar 0,224 menunjukkan arah hubungan yang positif meskipun korelasinya lemah.

Peneliti memberikan arahan mengenai salah satu faktor penting yang dapat dikatakan sebagai suatu keberhasilan dalam adanya suatu pencapaian dalam tujuan dari berorganisasi adalah sumber daya melalui manusia itu sendiri. Keberhasilan serta kegagalan dalam organisasi tergantung pada kapasitas dan implementasi melalui sumber daya dari manusia itu sendiri ketika menjalankan dan melakukan suatu tugas beserta fungsinya masing masing. sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Kinerja menjadi sesuatu yang fundamental untuk keberhasilan suatu perusahaan. Randall (1991) mengatakan bahwa kerja yang dilakukan karyawan adalah investasi. Untuk itu perlu ditingkatkan kinerja karyawan dari waktu ke waktu, apalagi di zaman globalisasi seperti saat ini, dimana rumah sakit bukan hanya menjadi tempat untuk melayani masyarakat, akan tetapi juga bisa sebagai ajang sosial bisnis.

Penulis menjelaskan mengenai adanya faktor-faktor yang dinilai negative yang dirasa dapat menurunkan suatu kinerja melalui karyawan

karyawan tersebut, adapun yang telah dijelaskan yaitu adanya suatu penurunan prestasi kerja, tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, pengaruh lingkungan, semangat teman bekerja yang menurun (Siahaan & Bahri, 2019). Menurut Mursidta (2017) suatu kinerja yang di nilai baik ialah dimana hal tersebut sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Meningkatkan produktivitas sehingga apa yang menjadikan tujuan organisasi dapat tercapai dengan kontroling dan memberikan tata cara agar karyawan merasa terlindungi, terjamin dan tidak merasa terbebani.

Peneliti memilih subjek penelitian perawat karena memiliki karakteristik pekerjaan yang berbeda dengan subjek penelitian sebelumnya. Perawat memiliki pekerjaan yang kompleks dengan subjek manusia sedangkan karyawan pertambangan dan manufaktur memberikan pelayanan kepada bahan alam dan benda mati. Selain itu perawat memiliki jenis resiko pekerjaan yang berbeda, perawat masih perlu memperhatikan keselamatan dirinyamaupun keselamatan pasien yang ditanganinya ketika bekerja (Putri et al, 2016). Salah satu contoh resiko pekerjaan perawat yang tinggi adalah perawat berhubungan langsung dengan pasien yang memiliki berbagai macam penyakit, sehingga rentan bagi perawat untuk tertular penyakit berbahaya yang dimiliki oleh pasien. Selain itu, karakteristik dari perawat yang memiliki tanggung jawab kerja yang kompleks dan memerlukan ketepatan berbeda dengan subjek pada penelitian sebelumnya.

Berdasarkan masalah penelitian yaitu belum adanya inisiatif untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan secara pribadi, belum adanya kemauan secara mandiri untuk mencari informasi baru dan Seringkali menghindari pekerjaan-pekerjaan yang lebih menantang atau pekerjaan baru secara sukarela, maka peneliti tertarik melakukan penelitian lebih lanjut mengenai “Pengaruh *Job Demand-Resources* terhadap *Job Crafting* pada Perawat Rumah Sakit Universitas Hasanuddin”. Peneliti mengambil variabel tersebut karena dengan adanya *job Demand-Resources* dapat menentukan jumlah tuntutan pekerjaan perawat, sumber daya pekerjaan, sumber daya pribadi, keterlibatan kerja, dan kinerja perawat serta akan membentuk *work engagement* karyawan yang akan berdampak pada *job crafting*.

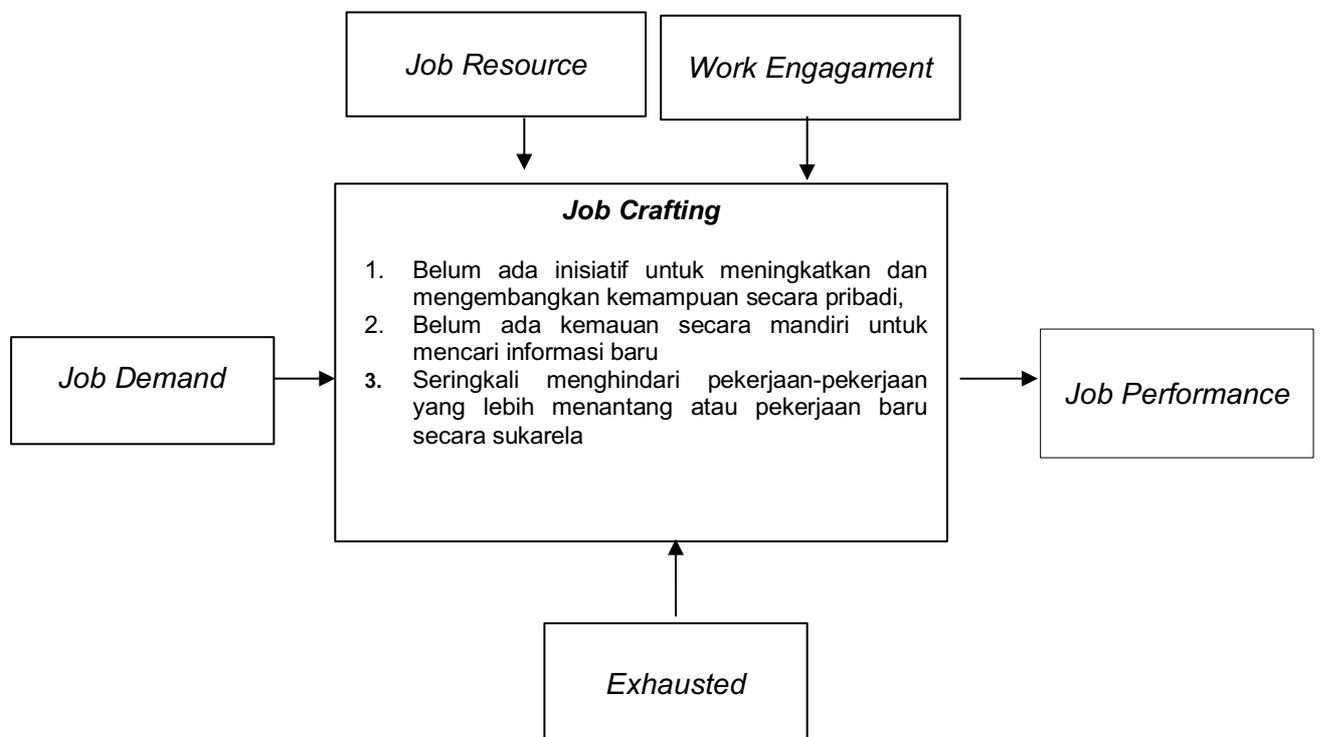
B. Kajian Masalah

Berg, Dutton & Wrzesnewki (2013) menyatakan bahwa *job crafting* merupakan sikap proaktif dan independen dari perawat untuk menambah kreativitas dan inovasi yang membuat perawat tidak hanya bekerja semata-mata untuk kepentingan organisasi, namun kepentingan untuk pencapaian diri. Perawat dapat secara individu mendesain pekerjaan dan peran kerja mereka sendiri yang disesuaikan dengan kondisi pekerjaan. Sehingga dapat menghantarkan perawat pada kesuksesan untuk diri sendiri dan berakhir pada kesuksesan organisasi (Kanten, 2014).

Ghitulestu (2006) memberikan contoh perilaku *job crafting* yang dilakukan seorang perawat. Perawat tersebut mempunyai *job desk* untuk

melakukan membuat diagnosis pasien, administrasi pengobatan, menyuntik, memasang infus, merawat pasien, membantu pasien menjaga kebersihan dirinya dan mengisi form administrasi. Saat mengerjakan pekerjaannya perawat juga dapat melakukan pekerjaan lain yang tidak ada dalam *job description*, misalnya perawat berinisiatif berinteraksi dengan keluarga pasien untuk mendapatkan informasi tentang pasien serta memberitahu intruksi untuk perawatan di rumah secara detail ketika pasien sudah menjalani rawat jalan. Seorang perawat dapat membatasi pekerjaan dan interaksi yang perlu dilakukannya dalam bekerja. Perawat lain mungkin malah melakukan tugas tambahan dan terikat dengan banyak interaksi dengan orang pada pekerjaannya sehingga ia telah mengubah ruang lingkup tugas, interaksi dan kognitifnya. Perawat yang telah mengubah tugas dan interaksi akan mengubah makna kognitif dari “pelayanan perawatan yang berkualitas tinggi” menjadi “pelayanan advokasi pasien dan perawatan total”.

Berdasarkan hasil wawancara teradulu dengan beberapa perawat yaitu 10 perawat yang terdiri dari 5 perawat primer dan 5 perawat pelaksana di Instalasi Rawat Inap, IGD dan OK, maka peneliti menggambarkan kajian masalah penelitian berdasarkan variabel-variabel yang mempengaruhi pelayanan sebagai berikut :



Gambar 1. Kajian Masalah Penelitian

(Teori Bakker, Demerouti, de Boer, & Schaufeli (2003); Tims et al (2012); (Morgeson & Humphrey, 2006); Bakker, schaufeli, and Demeroutti, 2008)

Dari kerangka kajian masalah diatas, bahwa beberapa variabel yang mempengaruhi penurunan kinerja perawat dapat dilihat dengan *job demans resources*. Model *Job Demands-Resources* (JD-R) adalah kerangka teoritis yang menghubungkan antara stres dan motivasi sehingga akan berpengaruh pada peningkatan kinerja. Menurut model *Job Demands Resources* (JD-R) kelelahan pekerjaan dan keterlibatan kerja adalah reaksi psikologis yang berkembang ketika karakteristik individu berinteraksi dengan karakter kerja (Bakker, 2011). Model JD-R

berpendapat bahwa setiap konteks kerja dapat dijelaskan dalam hal tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan (Bakker & Demerouti, 2007).

Menurut Fajriani & Septiari (2015) *job demand* merupakan permintaan yang harus dipenuhi dengan mengorbankan fisik, mental dan usaha yang lebih, secara langsung dapat memengaruhi kinerja karyawan dengan hasil kinerja yang di berikan dapat menilai bagaimana *job demand* memengaruhi kinerja karyawan.

Job resources berfungsi membantu pegawai dalam mengatasi *job demands* dan segala konsekuensi yang terjadi, sekaligus memicu pembelajaran, pengembangan personal dan pertumbuhan (Jacobs et al., 2013) *Job resources* diperoleh melalui hubungan interpersonal dan sosial, pengaturan kerja, dan kerja itu sendiri (Bakker & Demerouti, 2007).

Teori tersebut dikembangkan lagi oleh (Tims et al., 2012) yang mendefinisikan *job crafting* sebagai perubahan perilaku karyawan dengan tujuan menyelaraskan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan dengan preferensi, keahlian dan kebutuhan mereka. Secara teoritis teori *job crafting* difokuskan pada model tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan (Bakker & Demerouti, 2007; Tims et al., 2012).

Job crafting muncul pada pengelolaan organisasi sebagai jalur potensial menuju keunggulan kompetitif (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Konsep ini, didefinisikan oleh Wrzesniewski dan Dutton (2001) sebagai adaptasi fisik dan kognitif yang dibuat oleh individu untuk merasa lebih

dekat dengan apa yang dia anggap sebagai tempat kerja yang ideal, memungkinkan individu untuk menyesuaikan batasan pekerjaan dan hubungan sosial dengan kenyamanan mereka. Penyesuaian itu bertujuan untuk mendekati pekerjaan dengan kebutuhan dan karakteristik pribadi mereka, meningkatkan perasaan kendali atasnya (Berg, Dutton, & Wrzesniewski, 2008; Wrzesniewski & Dutton, 2001). Riset sebelumnya mendukung hasil positif dari *job crafting*, termasuk kepuasan kerja dan komitmen organisasi, kesejahteraan psikologis dan produktif hasil kerja (Chang et al., 2020).

Schaufeli dan Bakker (2004) menyatakan bahwa *work engagement* dibentuk oleh dua faktor utama, yaitu *job demands* dan *job resources*. Schaufeli dan Bakker (2004) menyatakan *job demands* adalah aspek-aspek fisik, psikologis, sosial dan organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan usaha dalam bentuk fisik, kognitif maupun emosional secara terus menerus. Oleh karena itu, hal ini diasosiasikan dengan biaya fisik dan atau psikologis tertentu. Meskipun demikian, *job demands* tidak selalu menghasilkan efek negatif, tetapi *job demands* dapat berubah menjadi stres kerja bila disertai dengan tuntutan yang membutuhkan usaha yang besar.

Work engagement merupakan isu terkini dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM). Penelitian mengenai *work engagement* telah menunjukkan efek positif pada pekerjaan. Pertama, *work engagement* sendiri merupakan pengalaman positif individu (Schaufeli et

al. 2002). Kedua, *work engagement* berhubungan dengan kesehatan dan efek kerja yang baik bagi karyawan (Demerouti et al. 2001). Ketiga, *work engagement* membantu individu mendapatkan keuntungan dari pekerjaan yang membuat stress. Keempat, *work engagement* berkorelasi positif dengan komitmen organisasi (Demerouti et al. 2001) dan pada akhirnya berdampak pada kinerja karyawan (Kahn, 1990). Hal-hal inilah yang menjadi penting bagi para manajer untuk memperkuat *work engagement*, karena karyawan yang tidak engaged adalah pusat masalah apabila pekerja kehilangan komitmen dan motivasi (Aktouf, 1992), meningkatnya kecenderungan untuk meninggalkan organisasi atau perusahaannya (*turnover*), rendahnya tingkat kehadiran dan menurunnya kinerja karyawan tersebut. (Caldwell et al. 1990).

Berdasarkan kajian masalah dan gambaran yang ada maka peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai “*Job Demand-Resources* Teory Perspektif Dalam Mendukung Peningkatan *Job Crafting* Pada Perawat di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin”. Adapun keterbaruan dari penelitian ini yaitu peneliti menggunakan dua variabel intervening.

C. Rumusan Masalah

- 1) Apakah ada pengaruh langsung *Job Resources* berpengaruh terhadap *Work Engagement* perawat Rumah Sakit Universitas Hasanuddin?

- 2) Apakah ada pengaruh langsung *Job Resources* terhadap *Exhausted* perawat Rumah Sakit Universitas Hasanuddin?
- 3) Apakah ada pengaruh tidak langsung *Job Resources* terhadap *Job Crafting* melalui *Work Engagement* perawat Rumah Sakit Universitas Hasanuddin?
- 4) Apakah ada pengaruh tidak langsung *Job Resources* terhadap *Job Crafting* melalui *Exhausted* perawat Rumah Sakit Universitas Hasanuddin?
- 5) Apakah ada pengaruh langsung *Job Demands* terhadap *Work Engagement* perawat Rumah Sakit Universitas Hasanuddin?
- 6) Apakah ada pengaruh langsung *Job Demands* terhadap *Exhausted* perawat Rumah Sakit Universitas Hasanuddin?
- 7) Apakah ada pengaruh tidak langsung *Job Demands* terhadap *Job Crafting* melalui *Work Engagement* perawat Rumah Sakit Universitas Hasanuddin?
- 8) Apakah ada pengaruh tidak langsung *Job Demands* terhadap *Job Crafting* melalui *Exhausted* perawat Rumah Sakit Universitas Hasanuddin?
- 9) Apakah ada pengaruh langsung *Work Engagement* terhadap *Job Crafting* perawat Rumah Sakit Universitas Hasanuddin?
- 10) Apakah ada pengaruh langsung *Exhausted* terhadap *Job Crafting* perawat Rumah Sakit Universitas Hasanuddin?

D. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Untuk menganalisis pengaruh *Job Demand-Resources* terhadap *Job Crafting* pada perawat Rumah Sakit Universitas Hasanuddin.

2. Tujuan Khusus

- 1) Menganalisis pengaruh langsung *Job Resources* berpengaruh terhadap *Work Engagement* perawat Rumah Sakit Universitas Hasanuddin
- 2) Menganalisis pengaruh langsung *Job Resources* terhadap *Exhausted* perawat Rumah Sakit Universitas Hasanuddin
- 3) Menganalisis pengaruh tidak langsung *Job Resources* terhadap *Job Crafting* melalui *Work Engagement* perawat Rumah Sakit Universitas Hasanuddin
- 4) Menganalisis pengaruh tidak langsung *Job Resources* terhadap *Job Crafting* melalui *Exhausted* perawat Rumah Sakit Universitas Hasanuddin
- 5) Menganalisis pengaruh langsung *Job Demands* terhadap *Work Engagement* perawat Rumah Sakit Universitas Hasanuddin
- 6) Menganalisis pengaruh langsung *Job Demands* terhadap *Exhausted* perawat Rumah Sakit Universitas Hasanuddin
- 7) Menganalisis pengaruh tidak langsung *Job Demands* terhadap *Job Crafting* melalui *Work Engagement* perawat Rumah Sakit Universitas Hasanuddin

- 8) Menganalisis pengaruh tidak langsung *Job Demands* terhadap *Job Crafting* melalui *Exhausted* perawat Rumah Sakit Universitas Hasanuddin
- 9) Menganalisis pengaruh langsung *Work Engagement* terhadap *Job Crafting* perawat Rumah Sakit Universitas Hasanuddin
- 10) Menganalisis pengaruh langsung *Exhausted* terhadap *Job Crafting* perawat Rumah Sakit Universitas Hasanuddin

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Ilmiah

Penelitian ini diharapkan dapat menambah sumbangsih dalam rangka memperkaya dan memperluas ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang kajian manajemen mutu melalui pengujian teori yang dilakukan.

2. Manfaat Praktis

Hal ini merupakan salah satu bentuk tri darma perguruan tinggi yakni penelitian yang menjadi pengalaman berharga bagi peneliti dalam melatih diri menggunakan cara berpikir secara objektif, ilmiah, kritis, analitik untuk mengkaji teori dan realita yang ada di lapangan.

3. Manfaat Bagi Peneliti

Menambah pengalaman yang sangat berharga dalam rangka memperoleh wawasan dan pengetahuan, selain itu juga merupakan persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Administrasi Rumah Sakit.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum *Job Demands*

1. Pengertian *Job demands*

Job demands definisikan sebagai bekerja sangat cepat, bekerja sangat keras, dan tidak mempunyai cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, (Robert A. Karasek, 1979). *Job demands* merujuk pada aspek-aspek fisik, psikologis, sosial atau organisasi dari suatu pekerjaan yang membutuhkan usaha atau kemampuan secara fisik dan/atau psikologis tertentu. Contohnya adalah tekanan kerja yang tinggi, kondisi fisik lingkungan kerja yang kurang mendukung, maupun interaksi emosional dengan stakeholders (Jacobs et al., 2013)

Job demands didefinisikan sebagai tuntutan pekerjaan yang menjadi pemicu terjadinya kelelahan secara psikologis (psychological stresor), misalnya bekerja secara non stop dalam jam kerja yang lama, beban pekerjaan yang terlalu banyak dan terbatasnya waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut, dan adanya konflik pada tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan (Putra;, 2010)

Job demands adalah elemen-elemen fisik, sosial dan organisasional dalam aktivitas pekerjaan yang mempengaruhi kesehatan psikologis dari karyawan (Putra, 2010) *Job demands* merupakan faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang dan dapat memberi tekanan jika kecepatan tugasnya dirasakan berlebihan

sehingga dapat meningkatkan kecemasan dan stress. (Jacobs et al., 2013)

Job demands sebagai faktor yang berkaitan dengan kinerja, stressor kerja, terutama faktor yang berkaitan dengan beban kerja, stress yang berkaitan dengan tugas-tugas yang tidak terduga dan stres kerja yang berhubungan dengan konflik personal, selain itu juga berhubungan dengan intensitas kerja, tekanan waktu, konsentrasi dan tekanan social (Sulaeman, 2017)

Bakker et al. (2003) membuat kategori *job demands* menjadi tiga dimensi, yaitu:

1) *Work overload*

Work overload atau beban kerja yang berlebihan dibagi menjadi quantitative overload dan qualitative overload. Quantitative overload terjadi ketika beban pekerjaan yang harus diselesaikan melebihi kemampuan pegawai, yang disebut dengan "having too much to do". Karena terbatasnya waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang sangat banyak. Berdasarkan uraian tersebut, work overload adalah beban tuntutan yang dialami pegawai dalam jumlah yang banyak dengan waktu penyelesaian terbatas ataupun kualitas pekerjaan yang kompleks melebihi sumber daya yang ada.

2) *Emotional Load*

Reaksi emosional dapat diakibatkan oleh beban kerja yang banyak dan terjadi konflik dengan pihak lain. Pekerjaan yang membutuhkan

interaksi dengan pihak lain memiliki beban emosi yang besar (Van Veldhoven, 2002). Menurut Wharton (1993) ketika beban emosional pada saat menyelesaikan pekerjaan di tempat kerja meningkat, disonansi kognitif muncul dan menyebabkan karyawan mengalami distress.

3) *Cognitive load Cognitive load*

Sweller (1994) adalah beban yang menimpa memori dalam berpikir, menyelesaikan masalah dan penggunaan daya piker lainnya. Beban tersebut berupa kebutuhan konsentrasi, ketepatan memori, atau atensi yang terus menerus. Beban memori meningkat, menurunnya kinerja dan kesulitan mengakibatkan informasi dari memori jangka pendek berkurang

2. Tipe Job demands

Menurut Arye, 1992; Geurts, Rutte, dan Peeters, 1999; Wallace, 1999 (Peeters et al., 2005) membagi *job demands* dalam beberapa tipe, yaitu :

- 1) *Quantitative Demads* adalah suatu hal yang berhubungan secara langsung dengan jumlah pekerjaan yang harus dikerjakan dan sumber utama stress adalah tidak cocoknya jumlah pekerjaan dan waktu yang tersedia untuk mengerjakan tersebut.
- 2) *Emotional Job demands* mengacu pada komponen afektif dalam bekerja yang menempatkan seseorang dalam situasi stres kerja.

3) *Mental Job demands* mengacu pada tugas kerja yang mengaitkan mental dalam melakukan pekerjaan yang sedang dilakukan.

Sedangkan Karasek (Hussain & Khalid, 2011) membagi empat dimensi yang menjadi penentu kuat lemahnya tuntutan dalam pekerjaan, yaitu :

1. *Qualitative demands* adalah sebuah tuntutan dari perusahaan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai.
2. *Employee demands* adalah tuntutan dari perusahaan terhadap kinerja pegawai dalam suatu perusahaan.
3. *Workload demands* adalah tuntutan dari perusahaan terhadap beban kerja pegawai yang ditingkatkan sehingga membutuhkan kemampuan atau skill yang cukup agar dapat menyelesaikan tuntutan tersebut.
4. *Conflict demands* adalah tuntutan perusahaan terhadap pegawai terutama mengenai permasalahan internal yang dihadapi pegawai terhadap perusahaan. Dalam hal ini, pegawai diuntut untuk tidak membawa atau mencampur permasalahan pribadi ke dalam perusahaan.

Menurut (De Jonge et al., 2010) terdapat tiga tipe *job demands*, yaitu :

1. *Physical demands* berkaitan dengan aktifitas fisik, seperti membawa dan mengangkat.

2. *Mental demands* melibatkan pengolahan informasi, seperti memori dan perencanaan.
3. *Emotional demands* berdampak pada perasaan dan emosi yang berkaitan dengan hubungan interpersonal.

Sedangkan menurut Griffin dan Moorhead (Psikologi et al., 2015) membagi tipe *job demands* menjadi empat, yaitu:

1. Tuntutan tugas (*task demands*) adalah stressor yang berkaitan dengan tugas spesifik yang dilakukan oleh seseorang. Stressor tuntutan tugas ini dibagi menjadi tiga, yaitu :
 - a) Pekerjaan, berkaitan berkaitan dengan ancaman fisik pada pekerjaan. Kondisi tidak sehat terdapat dalam pekerjaan, seperti penambangan batu bara dan penanganan limbah beracun.
 - b) Keamanan, seseorang dalam pekerjaan yang relatif aman kemungkinan tidak akan terlalu khawatir kehilangan posisi tersebut. Ancaman terhadap kewanamanan pekerjaan dapat meningkatkan stres secara dramatis. Sebagai contoh, stres biasanya meningkat di seluruh organisasi selama periode pemecatan.
 - c) Kelebihan beban: terjadi ketika seseorang mempunyai lebih banyak pekerjaan dari yang dapat ia tangani. Kelebihan beban dapat bersifat kuantitatif (orang tersebut mempunyai terlalu banyak tugas untuk dilakukan atau terlalu sedikit waktu untuk

melakukannya) atau kualitatif (orang tersebut mungkin meyakini bahwa ia kurang mempunyai kemampuan untuk melakukan pekerjaan tersebut).

2. Tuntutan fisik (*physical demands*) adalah stresor yang berhubungan dengan situasi fisik pekerjaan, seperti kecukupan temperatur dan pencahayaan, serta persyaratan-persyaratan fisik yang diberikan kepada karyawan.
3. Tuntutan peran (*role demands*) adalah stresor yang berhubungan dengan peran yang diharapkan untuk dimainkan oleh seseorang. Individu dalam suatu organisasi atau kelompok kerja mengharapkan seseorang dengan peran tertentu untuk bertindak dengan cara tertentu. Individu menyampaikan ekspektasi ini, baik secara formal maupun informal. Individu merasakan ekspektasi peran dengan derajat akurasi yang beragam kemudian berusaha untuk mewujudkan peran tersebut.
4. Tuntutan antarpersonal (*interpersonal demands*) adalah stresor yang berhubungan dengan tekanan kelompok, kepemimpinan dan konflik kepribadian. Tuntutan antarpersonal terbagi menjadi tiga, yaitu :
 - a) Tekanan kelompok, meliputi tekanan untuk membatasi hasil, tekanan untuk mematuhi norma kelompok.
 - b) Gaya kepemimpinan menimbulkan stres. Misalnya seseorang karyawan membutuhkan dukungan sosial pemimpinnya, namun

pemimpin tersebut cukup kasar dan tidak menunjukkan rasa kasihan kepada karyawannya.

- c) Kepribadian, kepribadian dan perilaku yang berkonflik dapat menyebabkan stres. Konflik yang terjadi ketika dua orang atau lebih harus bekerja bersama meskipun kepribadian, sikap, dan perilaku mereka berbeda. Dari beberapa pendapat tokoh di atas,

3. Aspek Job demands

Menurut Karasek (1979) membagi aspek *job demands* menjadi tiga, yaitu: (Psikologi et al., 2015)

1. *Psychological stressor* yaitu terkait dengan pekerjaan tertentu, seperti beban kerja dan tekanan waktu.
2. *Skill discretion*, dimensi ini berfokus pada ketrampilan seseorang dimana ia diperlukan untuk menerapkan pada masing-masing pekerjaannya.
3. *Decision authority* adalah kemampuan seseorang untuk mengambil keputusan dan melakukan pekerjaan dengan benar dan efektif.

Menurut Nurendra 2013 (Psikologi et al., 2015) aspek *job demands* dibagi menjadi tiga, yaitu :

- a. Beban kerja : kemampuan tubuh pekerja dalam menerima pekerjaan. Beban kerja dapat berupa beban kerja fisik dan beban kerja psikologis. Beban kerja fisik dapat berupa beratnya pekerjaan seperti mengangkat, merawat, mendorong. Sedangkan

beban kerja psikologis dapat berupa sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki individu dengan individu lainya.

- b. Tuntutan emosional : mengacu pada komponen afektif dalam bekerja yang menempatkan seseorang dalam situasi stres kerja.
- c. Konflik pekerjaan rumah tangga : konflik yang terjadi akibat adanya ketidak seimbangan peran antara tenaga, waktu, tuntutan dan tanggung jawab di tempat kerja dan di tempat tinggal sehingga memunculkan ketidaknyamanan dalam kedua posisi tersebut.

4. Dampak *Job Demand*

(Sulaeman, 2017) Dampak yang terjadi karena *job demand* mempunyai variasi, tergantung seberapa tinggi dan rendahnya *job demand* tersebut. Berikut variasi yang muncul dalam *job demands* menurut Munandar dalam (Psikologi et al., 2015) :

1. Beban kerja berlebih kuantitatif

Beban berlebih secara fisik ataupun mental, yaitu harus melakukan banyak hal, merupakan kemungkinan sumber stres pekerjaan. Unsur yang menimbulkan beban berlebih kuantitatif ini adalah desakan waktu. Waktu merupakan salah satu ukuran efisiensi. Pada saat-saat tertentu, dalam hal tertentu waktu akhir (deadline) justru dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi. Namun, bila desakan waktu menyebabkan timbulnya banyak kesalahan atau menyebabkan

kondisi kesehatan seseorang menurun, maka ini merupakan cerminan adanya beban berlebih kuantitatif. Rosenman dalam (Sulaeman, 2017) mengatakan bahwa desakan waktu kronis memberikan pengaruh tidak baik pada sistem cardiovascular. Hasilnya 24 secara khusus ialah serangan jantung prematur dan atau tekanan darah tinggi.

2. Beban terlalu sedikit kuantitatif

Beban terlalu sedikit juga dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis seseorang. Kemajuan teknologi dan peningkatan otomasi dalam industri di satu pihak dapat mengarah pada makin menjadinya majemuk pekerjaan, di lain pihak, pada tingkat teknologi menengah, mengarah pada penyederhaan pekerjaan. Pada pekerjaan yang sederhana, dimana banyak terjadi pengulangan gerak akan timbul rasa bosan, monoton. Kebosanan dalam bekerja rutin sehari-hari, sebagai hasil dari terlampau sedikitnya tugas yang harus dilakukan, dapat menghasilkan berkurangnya perhatian.

3. Beban berlebihan kualitatif

Dengan kemajuan teknologi makin dirasakan kehidupan menjadi lebih majemuk. Pekerjaan yang sederhana, pekerjaan yang dilakukan dengan tangan (pekerjaan manual) makin banyak tidak lagi dilakukan oleh tenaga kerja, tetapi telah terganti oleh mesin. Hal tersebut membuat pekerjaan menjadi majemuk.

Kemajemukan pekerjaan ini mengakibatkan adanya beban berlebihan kualitatif. Makin tinggi kemajemukan pekerjaannya makin tinggi stresnya. Kemajemukan pekerjaan yang harus 25 dilakukan seorang tenaga kerja dapat dengan mudah berkembang menjadi beban berlebihan kualitatif jika kemajemukannya memerlukan kemampuan teknis dan intelektual yang lebih tinggi daripada yang dimiliki. Pada titik tertentu kemajemukan pekerjaan tidak lagi produktif, tetapi menjadi destruktif. Pada titik tersebut pekerja telah melewati kemampuannya untuk memecahkan masalah dan menalar dengan cara konstruktif. Timbullah kelelahan mental dan reaksi-reaksi emosional dan fisik. Hal ini merupakan bentuk dari jawaban stres. Penelitian menunjukkan bahwa emotional exhaustion dan mental, sakit kepala, dan gangguan-gangguan pada perut merupakan hasil dari kondisi kronis dari beban berlebih kualitatif. Penelitian ini menunjukkan bahwa beban berlebih kualitatif sebagai sumber stres secara nyata berkaitan dengan rasa harga diri yang rendah.

4. Beban terlalu sedikit kualitatif

Beban terlalu sedikit kualitatif dapat merusak pengaruhnya seperti beban berlebih kualitatif, dalam hal tenaga kerja tidak diberi peluang untuk menggunakan ketrampilan yang diperolehnya, atau mengembangkan kecakapan potensialnya secara penuh. Di sini pun dapat timbul kebosanan dan

gangguan dalam perhatian sehingga dapat mengakibatkan hal-hal yang parah. Beban terlalu sedikit yang disebabkan kurang adanya rangsangan akan mengarah ke semangat dan motivasi yang rendah untuk bekerja. Menurut Sutherland dan Cooper (dalam Munandar, 2011: 387) 26 tenaga kerja akan merasa bahwa dia “tidak maju-maju”, dan merasa tidak berdaya untuk memperlihatkan bakat dan ketrampilannya. Berdasarkan pemaparan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa dampak job demand ada empat yaitu beban kerja kuantitatif, beban terlalu sedikit kuantitatif, beban berlebih kuantitatif dan beban terlalu sedikit kuantitatif.

B. Tinjauan Umum *Job Resources*

1. Pengertian *Job Resources*

Job resources berfungsi membantu pegawai dalam mengatasi *job demands* dan segala konsekuensi yang terjadi, sekaligus memicu pembelajaran, pengembangan personal dan pertumbuhan (Jacobs et al., 2013) *Job resources* diperoleh melalui hubungan interpersonal dan sosial, pengaturan kerja, dan kerja itu sendiri (Bakker & Demerouti, 2007). *Job resources* meliputi: upah, dukungan dari atasan, umpan balik (feedback), kejelasan peran (role clarity), otonomi pekerjaan (job autonomy), ataupun pemberdayaan. *Job resources* menurut Demerouti et al., (2007) mengacu pada aspek sosial atau organisasi, fisik dan psikologis yang melakukan hal-hal berikut: Menjadi fungsional dalam mencapai tujuan kerja, Mengurangi

job demands pada biaya fisiologis dan psikologis, Menstimulasi pertumbuhan dan perkembangan diri. (Jacobs et al., 2013).

Adapun empat sumber pekerjaan yaitu otonomi kerja, dukungan sosial, umpan balik kinerja, dan peluang untuk pengembangan diri untuk mengatasi dimensi tuntutan pekerjaan dan kelelahan antara pekerja sektor kesehatan. Sumber daya pekerjaan seperti pembinaan atasan berhubungan positif dengan outcome perusahaan, sebagian melalui peningkatan keterlibatan kerja. Dengan demikian, umumnya diyakini bahwa sumber daya di tempat kerja meningkatkan individu dan kinerja organisasi melalui peningkatan keterlibatan seseorang untuk bekerja. (Xanthopoulou et al., 2007). Menurut Bakker & Demerouti (2007) sumber daya pekerjaan memiliki dimensi dalam konteks kerja yaitu: tingkat organisasi (misalnya peluang promosi dan karier, remunerasi, keamanan kerja, keadilan organisasi); tingkat sosial dan interpersonal (misalnya dukungan pengawasan, dukungan rekan kerja, iklim kerja, pembinaan, kepemimpinan transformasional); tingkat kerja struktural (misalnya pengambilan keputusan partisipatif, kejelasan peran); dan tingkat tugas (misalnya otonomi, makna tugas dan identitas, umpan balik, berbagai keterampilan, tanggung jawab). Sumber daya pekerjaan berhubungan dengan kinerja individu dan organisasi yang positif, seperti komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan keterlibatan kerja. Sumber daya pekerjaan dan potensi motivasi intrinsik dan ekstrinsik adalah penggerak

proses psikologis motivasi dan dapat diterapkan pada profesi keperawatan.

2. Dimensi *Job Resources*

Menurut Morgeson & Humphrey (2006) dimensi dari *Job resource* adalah sebagai berikut:

1. Otonomi merupakan merupakan hal utama dalam pendekatan desain kerja motivasional. Otonomi didefenisikan sebagai kebebasan, kemandirian, dan kebijaksanaan substansial terhadap individu dalam menyusun pekerjaan dan merencanakan kegiatan. Otonomi sangat penting untuk kesehatan dan kesejahteraan pegawai karena otonomi yang lebih besar menyediakan pegawai dengan lebih banyak kesempatan untuk menghadapi situasi yang menekan. Perawat cenderung memiliki otonomi atas pengambilan keputusan dan metode kerja yang digunakan. Perawat memutuskan seberapa baik dan dengan cara apa merawat pasien. Manajer unit memiliki otonomi menyusun jadwal kerja perawat untuk mendistribusikan shift kerja secara merata dan adil. Sub-dimensi yang saling terkait untuk mengukur otonomi yaitu: 1) penjadwalan pekerjaan; 2) pengambilan keputusan; dan 3) metode kerja
2. Umpan Balik dilakukan untuk memberikan informasi yang jelas dan langsung tentang efektivitas kinerja tugas. Dimensi ini berfokus pada pekerjaan itu sendiri dan bagaimana pengetahuan

tentang kegiatan kerja seseorang memberikan umpan balik, dibandingkan dengan umpan balik dari orang lain seperti pengawas dan rekan. Kuesioner Desain Kerja (WDQ) mengklasifikasikan umpan balik sebagai karakteristik motivasi. Umpan balik dari pekerjaan mencakup informasi tentang kuantitas dan kualitas kinerja pekerjaan. Umpan balik yang membangun tidak hanya membantu pegawai menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif, tetapi juga meningkatkan komunikasi antara pegawai, kolega, dan pengawas. Perawat menerima umpan balik dari pekerjaan dalam bentuk proses dan waktu pemulihan pasien; umpan balik dari perawat lain, dokter dan keluarga pasien. Namun, kelelahan perawat tidak dapat memastikan bahwa perawatan yang berkualitas dapat diberikan untuk menyembuhkan pasien. Umpan balik dari pekerjaan dengan demikian disamakan dengan evaluasi perawat sendiri apakah dapat bekerja secara efektif, dan bukan umpan balik formal dari supervisor (Bakker & Demerouti, 2007)

3. Signifikansi Tugas Makna tugas mengacu pada sejauh mana seseorang merasa bahwa pekerjaan mempunyai konsekuensi yang signifikan terhadap kehidupan orang lain, baik di dalam maupun di luar organisasi. Oleh karena itu penting untuk menilai apakah pekerjaan memiliki dampak yang signifikan terhadap kesejahteraan fisik atau psikologis orang lain. Signifikansi tugas

berkontribusi terhadap makna yang dialami seseorang atas pekerjaan. Perawat harus mengalami tingkat signifikansi tugas yang tinggi, karena pekerjaan yang dilakukan memiliki dampak langsung dan nyata pada kesehatan fisik dan kesejahteraan pasien. Kualitas perawatan secara langsung mempengaruhi pemulihan pasien. Tugas perawat berdampak pada pasien, karena pasien pada dasarnya adalah klien yang menggunakan layanan dan pergi setelah sembuh.

4. Kepercayaan pada manajer Perawat harus memiliki tingkat kepercayaan yang relatif tinggi pada manajer unit karena sangat tergantung pada atasan untuk mengatur jadwal dan memberikan tugas administrasi lainnya. Namun, tingkat kepercayaan pada manajer unit sangat bergantung pada apakah manajer unit tersebut berasal dari latar belakang keperawatan atau administrasi. Perawat harus lebih percaya pada manajer unit untuk memberikan pelatihan keperawatan, karena manajer memiliki gagasan yang lebih baik tentang berbagai hal yang dibutuhkan seorang perawat. (Bakker & Demerouti, 2007) menyatakan keadaan psikologis harus menerima harapan positif perilaku orang lain. Kepercayaan dalam hubungan bawahan dengan supervisor dapat mengurangi pengaruh tuntutan pekerjaan misalnya beban kerja, konflik keluarga-pekerjaan, tuntutan emosional dan fisik yang menyebabkan kelelahan.

Dukungan dan penghargaan dapat membantu pegawai dalam mengatasi tuntutan, bertindak melakukan perlindungan terhadap kesehatan yang buruk, dan memfasilitasi kinerja yang lebih baik.

C. Tinjauan Umum *Job Demand-Resources*

Bakker & Demerouti (2008) merupakan tokoh-tokoh yang mengembangkan model mengenai tuntutan pekerjaan (job demands) dan dukungan pekerjaan (job resources) dalam The Job Demands Resources Model (JD-R Model). Beberapa tahun terakhir, jumlah penelitian mengenai JD-R Model meningkat sehingga model ini sudah berkembang menjadi teori (Bakker & Demerouti, 2014). Beberapa penelitian menggunakan teori ini sebagai kerangka konseptual, menganalisis permasalahan ataupun dasar intervensi dalam organisasi (Schaufeli, 2017).

Secara teoritis, teori JD-R didasarkan pada desain pekerjaan dan teori stres kerja. Namun, karena kedua lini penelitian telah mengabaikan peran tuntutan pekerjaan dan / atau sumber daya pekerjaan, menyebabkan kritik seperti kesederhanaan dan kesederhanaan deskripsi pekerjaan, asumsi karakter pekerjaan yang terlalu statis, dan pengabaian terhadap sifat pekerjaan yang berubah-ubah. (Bakker & Demerouti, 2014), model JD-R muncul sebagai respon untuk melengkapi kekurangan desain pekerjaan dan teori stres kerja. Tuntutan pekerjaan didefinisikan sebagai “aspek fisik, psikologis, sosial, atau organisasi dari pekerjaan yang memerlukan upaya atau keterampilan fisik dan / atau psikologis (kognitif dan emosional) yang berkelanjutan dan karena itu terkait dengan biaya

fisiologis dan / atau psikologis tertentu” (Bakker & Demerouti, 2007). Ini menyiratkan bahwa ada aspek pekerjaan yang memerlukan biaya tertentu dan membutuhkan usaha yang konsisten. Sumber daya pekerjaan didefinisikan sebagai aspek pekerjaan yang memiliki potensi motivasi untuk mendorong keterlibatan kerja dan tingkat kinerja tinggi melalui pendekatan instrumental dengan mencapai tujuan kerja (yaitu, peran motivasi ekstrinsik) dan/atau dengan merangsang pertumbuhan pribadi, pembelajaran, dan pengembangan yaitu, peran motivasi intrinsik. (Demerouti et al., 2012).

Model *Job Demands-Resources* (JD-R) adalah kerangka teoritis yang menghubungkan antara stres dan motivasi. Menurut model *Job Demands-Resources* (JD-R) kelelahan pekerjaan dan keterlibatan kerja adalah reaksi psikologis yang berkembang ketika karakteristik individu berinteraksi dengan karakter kerja (Bakker, 2011). Model JD-R berpendapat bahwa setiap konteks kerja dapat dijelaskan dalam hal tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan (Bakker & Demerouti, 2007).

Menurut Demerouti dan Bakker (2011), model JD-R adalah model yang menggabungkan antara kesehatan dan kesejahteraan pegawai menjadi satu model komprehensif. Pencetus pertama kali dari model JD-R ini adalah Bakker, Demerouti, Nachreiner dan Schaufeli yang telah membuktikan bahwasanya model JD-R memiliki manfaat pada suatu konseptualisasi terkait kesejahteraan, keterlibatan kerja dan kinerja

menurut Janse van Rensburg, Boonzaier & Boonzaier dalam (Kinerja & Pelaksana, 2019). Adapun teori dasar dari model JD-R dijelaskan sesuai gambar:

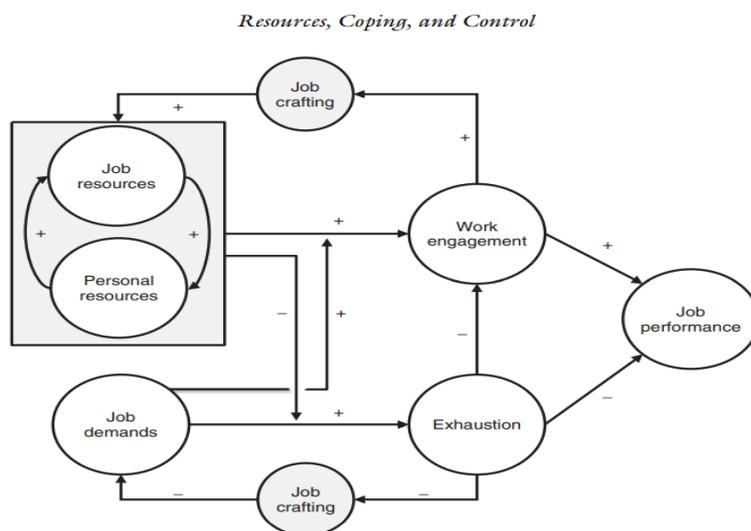
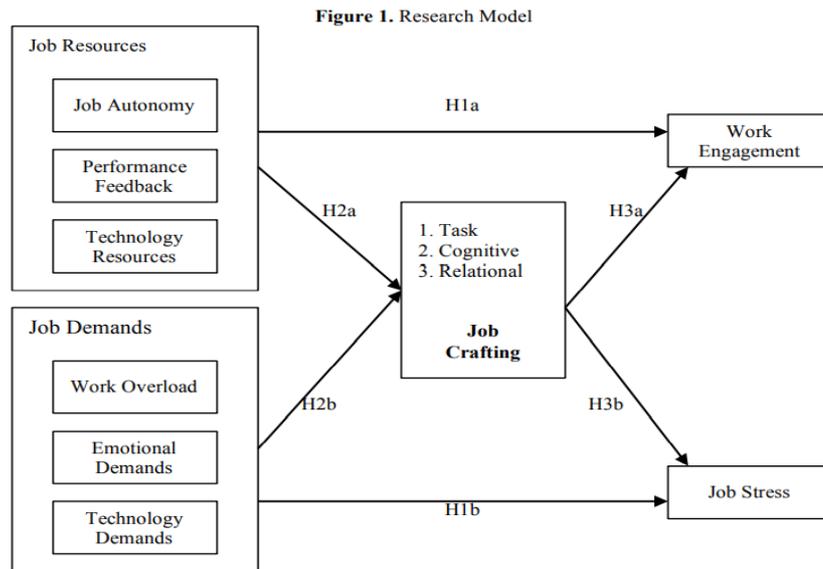
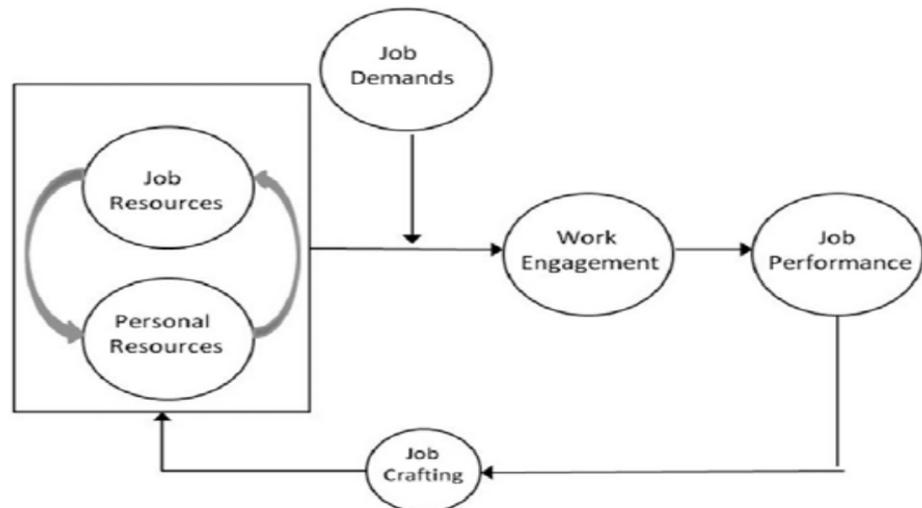


Figure 3.1. The Job Demands–Resources Model.



Gambar 2.1 The Job Demands-Resources Model

Adapun penjelasan Bakker (Bakker, 2011) mengenai kegunaan dan penerapan model JD-R adalah sebagai berikut:

1. Setiap organisasi memiliki lingkungan kerja yang unik
2. Tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan berada dalam lingkungan kerja
3. Tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan merupakan dua hal yang dalam proses psikologi para pekerja meliputi proses gangguan kesehatan dan proses motivasi. Proses penurunan kesehatan seperti kelelahan dan stres kerja merupakan hal yang negatif. Hal ini disebabkan karena adanya sumber daya pekerjaan yang rendah. Sedangkan dalam proses motivasi membahas tentang sumber daya pekerjaan yang tinggi dikarenakan adanya tuntutan kerja yang tinggi.

4. Sumber daya pekerjaan memiliki pengaruh pada tuntutan pekerjaan
5. Jika tuntutan pekerjaan tinggi dan terjadinya kesulitan dalam suatu pekerjaan, maka sumber daya berperan sebagai pemberi motivasi
6. Adanya keterlibatan kerja yang tinggi dan tidak adanya kelelahan dalam bekerja menciptakan suatu kesejahteraan bagi pegawai
7. Para pegawai yang selalu ingin memaksimalkan lingkungan kerja dengan cara sering rajin bekerja.

D. Tinjauan Umum *Job Crafting*

1. Pengertian *Job Crafting*

Istilah *Job Crafting* pertama kali di cetuskan oleh Wrzesniewski dan Dutton tahun 2001. Konsep dasar dari *job crafting* merupakan *job Desain* yang telah dijelaskan oleh Kulik, Oldham dan Hackman (1987). *Job crafting* menjelaskan tentang karyawan yang mendesain ulang pekerjaan secara spesifik dalam batas tugas-tugas tertentu berdasarkan inisiatif dirinya sendiri (Berg, Dutton & Wrzesniewski, 2008). Sedangkan konsep *job desain* lebih berfokus pada desain ulang pekerjaan secara keseluruhan dan memiliki campur tangan dari pihak managerial perusahaan (Wrzesniewski & Dutton, 2001)

Dasar pemikiran dari *job crafting* juga didasari oleh Bell dan Straw (1989) yang menjelaskan bahwa individu tidak menerima secara pasif apa yang telah didesain oleh organisasi, tetapi juga dapat secara proaktif untuk memodifikasi pekerjaannya sesuai dengan pribadi

karyawan. Karyawan yang melakukan *job crafting* akan merasa lebih sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakannya menurut Chen, Yen, & Tsai, 2014 dalam (Kusuma Ningrum, 2019).

Wrzesniewski & Dutton (2001) menjelaskan bahwa *job crafting* merupakan perubahan fisik dan kognitif karyawan dalam melakukan perubahan batasan tugas dan tuntutan dalam pekerjaan. Teori tersebut dikembangkan lagi oleh (Tims et al., 2012) yang mendefinisikan *job crafting* sebagai perubahan perilaku karyawan dengan tujuan menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan dengan preferensi, keahlian dan kebutuhan mereka. Secara teoritis teori *job crafting* difokuskan pada model tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan (Bakker & Demerouti, 2007; Tims et al., 2012).

Menurut Bakker & Demerouti (2007) perilaku karyawan dalam menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan preferensi, keahlian dan kebutuhan adalah suatu usaha yang dapat menghasilkan perubahan jumlah tugas dan cara pandang beban kerja. Kemudian perilaku karyawan dalam menyeimbangkan antara sumber daya pekerjaan dengan preferensi, keahlian dan kebutuhan adalah usaha untuk mengembangkan potensi diri dan peluang untuk mencapai tujuan dari pekerjaan. Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa *job crafting* merupakan perilaku yang dilakukan individu untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan

dan sumber daya pekerjaan dengan keahlian dan kebutuhannya.

2. Dimensi *Job Crafting*

Tims et al (2012) mengkategorikan dimensi job crafting menjadi empat yang terdiri dari:

a. Increasing Structural Job Resource

Meningkatkan sumber daya struktural merupakan perilaku karyawan yang berkaitan dengan peluang karyawan untuk mengembangkan dan melakukan otonomi terhadap kemampuan dalam lingkungan kerja. Pada dimensi ini, karyawan akan mengembangkan diri dalam lingkungan pekerjaan seperti mempelajari kemampuan baru, memegang lebih banyak tanggung jawab, dan menggunakan otonomi dalam pekerjaan. Menurut De Beer, et al. (2016) memiliki hasil penelitian bahwa peningkatan sumber daya struktural memiliki pengaruh pada kepuasan kerja dan keterlibatan kerja karyawan.

b. Increasing Social Job Resources

Meningkatkan sumber daya sosial merupakan perilaku karyawan yang memiliki hubungan dengan dukungan sosial, pembinaan dari *supervisor* dan umpan balik dari rekan kerja atau *supervisor*. Peningkatan sumber daya sosial dalam bentuk dukungan sosial dapat berupa informasi baru dan interaksi yang harmonis dengan karyawan lain di lingkungan kerja. Umpan balik dari rekan atau

supervisor dapat berupa masukan dan evaluasi tentang pencapaian personal.

c. *Increasing Challenging Job Demands*

Meningkatkan tantangan pekerjaan adalah perilaku karyawan untuk mengembangkan pengetahuan dan ketrampilan baru yang lebih sulit. Kass, Vodavonis dan Callender dalam (Kusuma Ningrum, 2019) mengungkapkan bahwa pekerjaan yang kurang menantang dapat menyebabkan kebosanan dan berujung pada absensi dan ketidakpuasan kerja. Selain itu, Berg, et al dalam (Kusuma Ningrum, 2019) berpendapat bahwa menghasilkan lebih banyak tantangan di tempat kerja dapat meningkatkan pertumbuhan pribadi dan kepuasan kerja karyawan

d. *Decreasing Hindering Job Demand*

Menurunkan tantangan pekerjaan yang menghambat adalah perilaku karyawan untuk berusaha mengurangi tuntutan pekerjaan yang dirasa sudah sangat berat. Tuntutan yang dirasa sudah sangat tinggi dan karyawan merasa memiliki sumber daya yang kurang dapat mengakibatkan turunnya kesehatan. Selain itu, meta-analisis yang dilakukan oleh (Crawford et al., 2010) menunjukkan adanya hubungan negatif antara tuntutan yang menghambat dan keterlibatan kerja. Menurunkan tuntutan pekerjaan mengacu pada proses menghindari kontak dengan individu yang bermasalah dan mengurangi beban kerja yang berlebih.

3. Dampak *Job Crafting*

a) Kepuasan Kerja

Perilaku *job crafting* dapat meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan (Tims et al., 2013). (Tims & Bakker, 2010) menyatakan bahwa *job crafting* dengan model *job demand* dan *job resource* dapat secara positif mempengaruhi kepuasan kerja. Pendapat tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan (De Beer et al., 2016) dan (Ingusci et al., 2016) yang menunjukkan bahwa *job crafting* memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kepuasan kerja.

b) Keterlibatan Kerja

(Ingusci et al., 2016) telah melakukan penelitian mengenai hubungan antara *job crafting* dengan kepuasan kerja pada guru di Italia. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan keterlibatan kerja.

c) *Well-Being*

(Tims et al., 2013) menemukan bahwa *job crafting* memiliki dampak yang positif bagi *well being*.

d) Performa Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (Hooff, 2016) menunjukkan bahwa *job crafting* memiliki dampak yang positif pada performansi kerja. Gordon, et al 2007 dalam (Kusuma

Ningrum, 2019) menjelaskan bahwa *job crafting* dapat menginspirasi individu untuk secara kreatif menyesuaikan pekerjaan mereka yang dapat bermanfaat bagi rekan kerja dan organisasi mereka.

JD-R Berdasarkan model JD-R dan membangun model yang diusulkan Tims dan Bakker (2010), kami mengandaikan bahwa tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan masing-masing menyebabkan ketidaksesuaian ketika ketidakseimbangan dirasakan antara karakteristik pekerjaan dan harapan individu (yaitu, kebutuhan) atau kemampuan. Dengan kata lain, ketika seseorang mengalami ketidakseimbangan tentang seseorang Persepsi pribadi tentang pekerjaan dan tuntutan serta sumber daya pekerjaan yang sebenarnya, individu cenderung terlibat dalam aktivitas yang mengurangi atau meringankan situasi yang dirasakan melalui aktifitas *Job crafting* tiap individu. Kecuali ada kesepakatan antara sumber daya pekerjaan dan kebutuhan seseorang, preferensi, tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu, individu secara konsisten berusaha untuk bertahan dengan menstabilkan permintaan dan sumber daya di lingkungan kerja seseorang melalui beragam aktifitas *Job crafting*. (S. Lee et al., 2017).

E. Tinjauan Umum *Work Engagement*

Saat ini, *engagement* merupakan salah satu topik yang hangat di antara perusahaan konsultan dan media-media bisnis terkenal (Saks, 2006). *Work engagement* menjadi istilah yang meluas dan populer (Robinson et al., 2004) dan beberapa menyebutkan *engagement* dengan istilah “anggur tua dalam botol yang baru” (Saks, 2006).

Kahn (1990) menyatakan bahwa level *engagement* yang tinggi membawa kepada hasil yang positif bagi individu (kualitas dari pekerjaan orang-orang dan pengalaman mereka dalam melakukan pekerjaan) dan juga level organisasi (pertumbuhan dan produktivitas organisasi) (Kahn, 1990).

1. Definisi *Work Engagement*

Telah banyak studi yang dilakukan mengenai *engagement*, tetapi sampai saat ini belum ada definisi yang konsisten dan universal mengenai *engagement*, begitu juga dalam hal operasional dan pengukurannya yang masih dalam cara yang berbeda-beda (Kular et al., 2008). Oleh karena itu, penggunaan istilah *engagement* yang dikemukakan oleh berbagai peneliti masih berbeda-beda, ada yang menyebut dengan istilah *employee engagement* seperti Saks (2006) dan istilah *work engagement*, seperti Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, & Bakker (2002) (Anitha, 2014).

Employee engagement dengan *work engagement* seringkali digunakan bergantian, tetapi *work engagement* dianggap lebih

spesifik. *Work engagement* mengacu pada hubungan antara karyawan dengan pekerjaannya, sedangkan *employee engagement* terkait hubungan antara karyawan dengan organisasi (Maslach et al., 2001).

Konsep *engagement* pertama sekali diperkenalkan oleh Kahn. Kahn (1990) mendefinisikan *engagement* sebagai penguasaan karyawan sendiri terhadap peran mereka dalam pekerjaan, dimana mereka akan mengikat diri dengan pekerjaannya, kemudian akan bekerja dan mengekspresikan diri secara fisik, kognitif dan emosional selama memerankan performanya. Aspek kognitif mengacu pada keyakinan pekerja terhadap organisasi, pemimpin dan kondisi pekerjaan. Aspek emosional mengacu pada bagaimana perasaan pekerja apakah positif atau negatif terhadap organisasi dan pemimpinnya. Sedangkan aspek fisik mengenai energi fisik yang dikerahkan oleh karyawan dalam melaksanakan perannya (Kahn, 1990).

Kahn (1990) juga berpendapat bahwa *engagement* meliputi kehadiran baik secara psikologis maupun fisik saat menunjukkan peran organisasi. Menurut Kahn, level-level ini secara signifikan dipengaruhi oleh tiga domain psikologis, yaitu kebermaknaan, keamanan dan ketersediaan. Domain inilah yang akan mempengaruhi bagaimana karyawan menerima dan melaksanakan peran mereka di tempat kerja. Namun demikian, meskipun Kahn memberikan model

teoritis yang kompherensif dari kehadiran psikologis, ia tidak mengusulkan operasionalisasi dari konstruk *engagement* ini. Selain itu, model *engagement* Kahn ini, belum teruji secara empiris di konteks yang berbeda dan diantara kelompok – kelompok pekerjaan lainnya dan inilah yang menjadi salah satu kelemahannya (Chughtai, 2008).

Pendekatan kedua mengenai konsep *engagement* berasal dari literatur mengenai *burnout* (Maslach et al., 2001). Maslach et al. (2001) mendefinisikan *work engagement* sebagai lawan dari *burnout*, dimana *engagement* sebagai keadaan emosional yang menetap (persisten), dikarakteristikkan dengan adanya level yang tinggi dalam aktivasi dan kesenangan. Maslach & Leiter (1997; Schaufeli & Bakker, 2003) berasumsi bahwa *engagement* dan *burnout* membentuk kutub-kutub yang berlawanan dalam suatu kontinum kerja yang berkaitan dengan kesejahteraan, dimana *burnout* sebagai kutub negatif dan *engagement* sebagai kutub positif (Bakker et al., 2002; Maslach et al., 2001).

Namun demikian, meskipun penelitian *burnout* memberikan perkembangan terhadap operasionalisasi definisi *engagement*, asumsi mengenai *burnout* dan *engagement* merupakan kutub-kutub yang saling berlawanan belum begitu diterima dan penggunaan instrument tunggal, yaitu Maslach Burnout Index (MBI) untuk membuktikan konsep tersebut masih dipertanyakan dalam penelitian

lain (H. F. Lee et al., 2013).

Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, & Bakker (2002) menyediakan pendekatan ketiga bagi *engagement* dengan memberikan perspektif yang berbeda mengenai teori kontinum *engagement-burnout*. Mereka mendefinisikan *work engagement* sebagai keadaan positif, pemenuhan, pandangan terhadap kondisi kerja yang dikarakteristikan dengan adanya *vigor*, *dedication* dan *absorption*. *Vigor* mengacu pada tingkat energi dan resiliensi mental yang tinggi ketika sedang bekerja, kemauan berusaha sungguh-sungguh dalam pekerjaan dan gigih dalam menghadapi kesulitan. *Dedication* mengacu pada perasaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, kebanggaan dan tantangan. *Absorption* dikarakteristikan dengan konsentrasi penuh, minat yang mendalam terhadap pekerjaan dimana waktu terasa berlalu begitu cepat dan sulit melepaskan diri dari pekerjaan. (Bakker et al., 2002)

Schaufeli *et al.* (2002) membedakan *engagement* dari konstruk-konstruk peran pekerjaan lainnya, dimana daripada keadaan sesaat dan spesifik, *engagement* mengacu pada keadaan afektif-kognitif yang lebih menetap (persisten) dan menyeluruh, yang tidak hanya fokus pada objek, kejadian, individu atau perilaku tertentu.

Definisi *work engagement* oleh Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, dan Bakker (2002) ini, merupakan definisi yang lebih luas dan lebih sering digunakan dalam studi penelitian (H. F. Lee et al., 2013).

Selain itu, model *work engagement* Schaufeli dkk. (2002) memiliki dasar teori yang kuat dibandingkan teori *engagement* lain (Chughtai, 2008).

Berdasarkan uraian di atas, mengacu pada pendapat Schaufeli dkk. (2002), maka definisi *work engagement* dalam penelitian ini adalah keadaan motivasional yang positif dan adanya pemenuhan diri dalam pekerjaan yang dikarakteristikan dengan adanya *vigor* (kekuatan), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (absorpsi) (Bakker & Demerouti, 2008; Bakker et al., 2002).

2. Dimensi-Dimensi *Work Engagement*

Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, dan Bakker (2002) mendefinisikan *work engagement* sebagai keadaan motivasional positif, pemenuhan, pandangan terhadap kondisi kerja yang dikarakteristikan dengan adanya *vigor*, *dedication* dan *absorption*. Berdasarkan definisi ini, (Bakker & Demerouti, 2008; Bakker et al., 2002) mengkonseptualisasikan dimensi-dimensi dari *engagement*, sebagai berikut :

a. *Vigor* (kekuatan)

Vigor mengacu pada level energi yang tinggi dan resiliensi, kemauan untuk berusaha, tidak mudah lelah dan gigih dalam menghadapi kesulitan. Biasanya orang-orang yang memiliki skor *vigor* yang tinggi memiliki energi, gelora semangat, dan stamina yang tinggi ketika bekerja, sementara yang memiliki skor yang

rendah pada *vigor* memiliki energi, semangat dan stamina yang rendah selama bekerja.

b. *Dedication* (dedikasi)

Dedication mengacu pada perasaan penuh makna, antusias dan bangga dalam pekerjaan, dan merasa terinspirasi dan tertantang olehnya. Orang-orang yang memiliki skor *dedication* yang tinggi secara kuat mengidentifikasi pekerjaan mereka karena menjadikannya pengalaman berharga, menginspirasi dan menantang. Disamping itu, mereka biasanya merasa antusias dan bangga terhadap pekerjaan mereka. Sedangkan skor rendah pada *dedication* berarti tidak mengidentifikasi diri dengan pekerjaan karena mereka tidak memiliki pengalaman bermakna, menginspirasi atau menantang, terlebih lagi mereka merasa tidak antusias dan bangga terhadap pekerjaan mereka.

c. *Absorption* (absorpsi)

Absorption mengacu pada berkonsentrasi secara penuh dan mendalam, tenggelam dalam pekerjaan dimana waktu berlalu terasa cepat dan kesulitan memisahkan diri dari pekerjaan, sehingga melupakan segala sesuatu disekitarnya. Orang-orang yang memiliki skor tinggi pada *absorption* biasanya merasa senang perhatiannya tersita oleh pekerjaan, merasa tenggelam dalam pekerjaan dan memiliki kesulitan untuk memisahkan diri dari pekerjaan. Akibatnya, apapun disekelilingnya terlupakan dan

waktu terasa berlalu cepat. Sebaliknya orang dengan skor *absorption* yang rendah tidak merasa tertarik dan tidak tenggelam dalam pekerjaan, tidak memiliki kesulitan untuk berpisah dari pekerjaan dan mereka tidak lupa segala sesuatu disekeliling mereka, termasuk waktu.

3. Faktor-Faktor yang mendorong *Work Engagement*

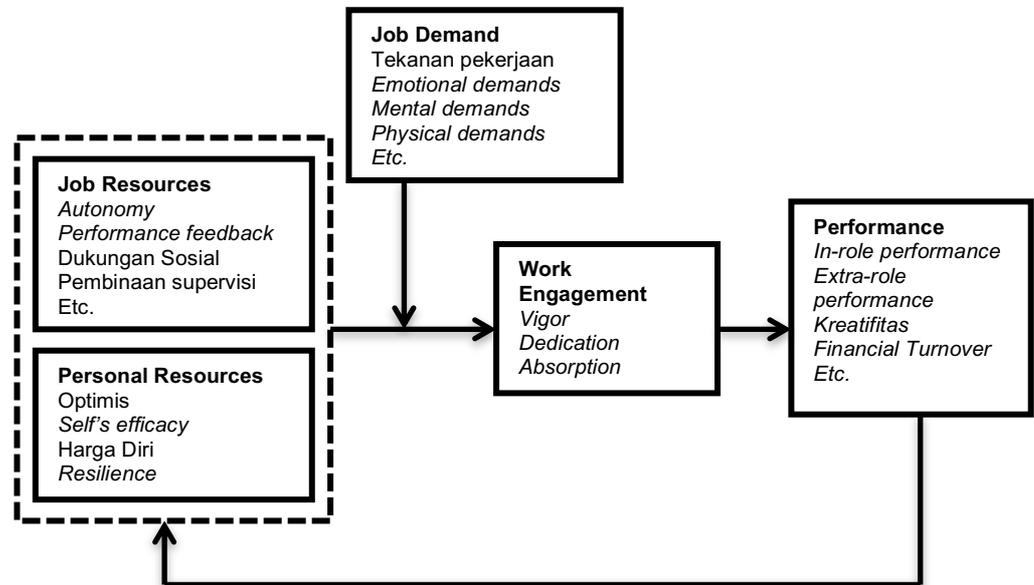
Berbagai penelitian telah meneliti faktor-faktor yang menjadi pendorong *work engagement*. Berikut ini dirangkum beberapa faktor pendorong dari berbagai penelitian, diantaranya sebagai berikut :

a. Job Characteristic

Kahn (1990) mengungkapkan bahwa kebermaknaan psikologis dapat dicapai dari karakteristik tugas yang menyediakan pekerjaan menantang, bervariasi, membutuhkan berbagai keterampilan, kebebasan mengambil keputusan sendiri dan kesempatan untuk membuat suatu kontribusi yang penting. Hal ini sesuai dengan karakteristik pekerjaan dari Hackman dan Oldham, yaitu *skill variety*, *task identity*, *task significance*, *autonomy*, dan *feedback*. Menurut Kahn, pekerja akan lebih *engaged* apabila disediakan pekerjaan yang memiliki kelima karakteristik tersebut. (Kahn, 1990 ; Bakker & Demerouti, 2008)

Bakker dan Scaufeli (2008) mengembangkan sebuah teori perilaku organisasi yang berdampak positif terhadap peningkatan

kinerja, yaitu teori model *work engagement* atau lebih dikenal sebagai JD-R model, yang dapat dilihat dari gambar di bawah ini.



Gambar 2 JD-R model (Bakker et al., 2002)

b. *Perceived Organizational and Supervisor Support (POS)*

Variable yang penting dalam dukungan sosial adalah persepsi terhadap dukungan organisasi dan persepsi terhadap dukungan supervisor. POS mengacu pada keyakinan umum bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli akan kesejahteraan mereka. Dasar dari penelitian dukungan organisasi adalah *social exchange theory* (SET). SET merupakan norma timbal balik antara karyawan dengan perusahaan, dimana ketika karyawan menerima sumber-sumber yang penting dari organisasi, maka karyawan akan merasa berkewajiban untuk membayar ataupun meresponnya dengan kinerjanya terhadap

organisasi (Saks, 2006).

POS menciptakan sebuah kewajiban karyawan untuk peduli terhadap kesejahteraan organisasi dan membantu organisasi mencapai tujuannya sebagai balasannya organisasi akan menghargai kontribusi karyawannya dan peduli terhadap kesejahteraan karyawannya. POS dapat membawa pada hasil yang positif yaitu melalui *engagement*. Dengan kata lain, karyawan yang memiliki POS yang tinggi, menjadi lebih *engaged* terhadap pekerjaan dan organisasi mereka sebagai bagian dari norma timbal balik dari SET sehingga membantu organisasi untuk mencapai tujuannya (Saks, 2006 ; Anitha, 2014).

c. *Reward and Recognition*

Kahn (1990) mengungkapkan bahwa individu bervariasi dalam *engagement* mereka sesuai dengan bagaimana fungsi mereka mempersepsikan keuntungan yang diterima dari perannya. Pekerja akan lebih mungkin untuk *engaged* dalam pekerjaan sejauh mana mereka mempersepsikan jumlah yang lebih besar dari *rewards* dan rekognisi bagi kinerja peran mereka (Kahn, 1990; Saks, 2006).

d. *Distributive Justice-Procedural*

Distributive justice merupakan persepsi terhadap

keadilan sebuah keputusan sedangkan *procedural justice* merupakan persepsi keadilan terhadap proses yang digunakan dalam menentukan dan mendistribusikan sumber daya yang ada. Ketika karyawan memiliki persepsi yang tinggi terhadap keadilan organisasi, mereka akan lebih mungkin untuk merasa wajib adil untuk berperforma dalam peran mereka dengan memberikan diri mereka sendiri melalui tingkat *engagement* yang lebih besar (Saks, 2006).

e. Keterlibatan dalam pembuatan keputusan, sejauh mana karyawan merasa mampu menyuarakan ide mereka, manajer mendengar pandangan karyawannya dan menghargai kontribusi dari karyawan, kesempatan karyawan untuk mengembangkan pekerjaan mereka, dan sejauh mana organisasi perhatian terhadap kesehatan dan kesejahteraan karyawan akan meningkatkan *engagement* (Robinson et al., 2004).

f. Kepemimpinan

Organisasi yang sukses menghargai setiap kualitas dan kontribusi karyawan tanpa menghiraukan level pekerjaan mereka (Nitin, 2007). Pemimpin yang efektif mampu mempengaruhi pengikutnya untuk dapat mencapai tujuan organisasi. Pemimpin memiliki peran penting dalam mengembangkan *engagement* dengan menunjukkan

karakteristik yang mendorong *engagement*, seperti mau berbagi visi organisasi dan menjadi *supportive* (Liden et al., 2006).

g. *Job Satisfaction*

Hanya karyawan yang puas yang dapat menjadi karyawan yang *engaged*. Oleh sebab itu, sangat penting bagi organisasi untuk melihat pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dan membuat suatu tujuan karir dimana hal tersebut akan membuat mereka menikmati pekerjaan mereka dan otomatis akan puas dengan pekerjaannya (Nitin, 2007).

4. Pengukuran *Work Engagement*

Untuk mengukur *work engagement* terhadap alat ukur baku yang telah disusun oleh Schaufeli et al., (2002), yaitu *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES).

F. Tinjauan Umum *Exhausted*

1. Pengertian Kelelahan Kerja

Menurut Nurmianto (2003) menyatakan bahwa Kelelahan adalah suatu aneka keadaan yang diikuti oleh penurunan efisiensi dan ketahanan dalam melakukan bekerja juga menurunkan kinerja serta menambah tingkat kesalahan kerja. Menurut Budiono (2003) Kelelahan mengarah pada kondisi dimana melemahnya tenaga untuk melakukan suatu kegiatan yang secara umum gejala kelelahan yang

lebih sering terjadi adalah yaitu kelelahan fisik (*Physical Fatigue*) selain itu ada juga dinamakan kelelahan mental (*Mental Fatigue*). Menurut Silasusti (2006) yaitu Kelelahan kerja merupakan kriteria yang kompleks yang tidak hanya menyangkut pada terjadinya kelelahan fisiologis dan psikologis. Tetapi lebih banyak hubungannya dengan penurunan kinerja fisik serta juga adanya dengan perasaan lelah dan terjadinya penurunan kinerja. Menurut Wignjosoebroto (2003) mendefinisikan Kelelahan kerja yang termasuk suatu kelompok gejala erat hubungannya dengan adanya penurunan keterampilan, efesiensi kerja serta kebosanan dan peningkatan kecemasan.

2. Jenis Kelelahan Kerja

Menurut Suma'mur dalam Roshyadi (2014) menyatakan bahwa kelelahan kerja berdampak buruk pada pengurangan ketahanan tubuh dan kapasitas kerja. Kelelahan kerja juga dapat dibedakan sebagai berikut:

Berdasarkan proses dalam otot Kelelahan dibagi dua jenis yaitu:

- a) Kelelahan Otot (*Muscular Fatigue*). Kelelahan Otot merupakan fenomena yang dimana terjadinya tekanan melalui fisik untuk suatu waktu disebut kelelahan otot secara fisiologi dan gejala yang ditunjukkan tidak hanya berupa berkurangnya tekanan fisik, tetapi juga namun juga pada makin rendahnya gerakan tubuh. Sehingga Pada akhirnya kelelahan fisik ini dapat menyebabkan sejumlah hal yang kurang menguntungkan dengan meningkatnya kesalahan

dalam melakukan kegiatan kerja, melemahnya kemampuan tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan maka dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

- b) Kelelahan Umum (*General Fatigue*) Gejala utama dari kelelahan umum adalah suatu perasaan letih yang luar biasa. Semua aktivitas menjadi terganggu dan terhambat karena munculnya gejala kelelahan tersebut. Tidak adanya gairah untuk dapat bekerja baik secara fisik maupun psikis, dimana segalanya terasa berat dan sangat melelahkan. Kelelahan umum biasanya ditandai dengan berkurangnya kemauan untuk bekerja yang disebabkan oleh karena lamanya kerja fisik, keadaan dirumah, status dan kesehatan gizi monotoni, intensitas dan kondisi mental.

Berdasarkan waktu terjadinya kelelahan dibagi menjadi dua jenis antara lain:

- a. Kelelahan Akut yang biasanya disebabkan oleh seluruh tubuh secara berlebihan atau kerja suatu organ.
- b. Kelelahan Kronis yang akan terjadi bila kelelahan berlangsung setiap hari serta berkepanjangan dan bahkan terkadang telah terjadi sebelum memulai suatu pekerjaan.

3. Akibat Kelelahan Kerja

Menurut Randall dalam Suma'mur (2014) ada beberapa konsekuensi kelelahan kerja yaitu antara lain:

1. Pekerja yang mengalami kelelahan kerja akan menunjukkan terjadinya pelemahan pada kegiatan yang sedang dilakukan.
2. Menunjukkan terjadinya pada pelemahan tingkat motivasi
3. Akan berprestasi lebih buruk daripada rekan pekerja yang masih penuh dengan semangat
4. Memburuknya hubungan pekerja tersebut dengan rekan pekerja yang lainnya

4. Indikator Kelelahan Kerja

Menurut Suma'mur (2014) adapun indikator dari kelelahan kerja adalah antara lain:

- a) Keadaan monoton. Karyawan yang aktivitas kerjanya sama seperti sebelumnya dan tidak berubah atau tidak ada variasinya yang dapat membuat karyawan mudah lelah, merasa bosan atau mengantuk sehingga karyawan mencoba fokus terhadap hal yang lain sehingga membuat pekerjaannya tertunda.
- b) Beban pekerjaan yaitu baik beban fisik maupun beban mental. beban kerja fisik yaitu reaksi manusia untuk pekerjaan fisik yang memerlukan energi-energi fisik yang berasal dari otot manusia, sedangkan beban kerja mental yaitu sebuah indikator-indikator mengenai jumlah atau total tuntutan mental yang dibutuhkan dalam menyelesaikan sebuah kerjaan. Dengan adanya sebuah Beban kerja fisik dan mental yang berlebihan akan dapat membuat

karyawan/pegawai bekerja tidak cekatan, mudah lupa dan secara lamban.

- c) Lamanya jenis pekerjaan baik untuk fisik maupun mentalnya yaitu Adalah sebuah waktu dalam melakukan aktivitas pekerjaannya baik fisik maupun mental. Dengan Jam kerja yang berlebih akan membuat karyawan mudah merasa lelah, membuat kesehatan menurun serta mengganggu kualitas tidur karyawan.
- d) Keadaan lingkungan yang terbagi atas iklim kerja, kebisingan dan penerangan
- e) Keadaan kejiwaan yang terdiri dari kekhawatiran, tanggung jawab, atau masalah/konflik

5. Mengukur kelelahan

MBI (*Maslach Burnout Inventory*) merupakan instrumen yang terdiri atas 22 item yang digunakan untuk mengukur frekuensi dari tiga aspek kelelahan (*burnout*), kelelahan emosional, depersonalisasi dan yang terakhir adalah penurunan prestasi diri. Kelelahan (*burnout*) tercermin pada skor yang lebih tinggi pada kelelahan emosional dan *subscale* depersonalisasi dan skor rendah pada prestasi *subscale* pribadi (Nursalam, 2013).

MBI mulai digunakan dalam mengukur kelelahan sejak tahun 1981 yang dilakukan oleh Maslach dan Jackson. Seiring dengan pengembangan untuk digunakan pada orang-orang yang bekerja pada pelayanan sosial dan kesehatan yang selanjutnya disebut *Maslach Inventory-Human*

Service Survey (MBI-HSS). MBI-HSS terdiri atas 22 butir pernyataan dimana tiap butir mengandung lima pilihan jawaban yaitu 4 (tidak pernah), 3 (kadang-kadang), 2 (sering), dan 1 (selalu) dengan indikator :

1. Kelelahan emosional : ditandai dengan kelelahan dan perasaan bahwa sumber daya emosional telah habis digunakan.
2. Depersonalisasi : ditandai bahwa intervensi kepada klien yang dirasa hanya sebagai objek saja, bukan sebagai orang yang harus benar-benar diperhatikan. Adanya sinisme terhadap rekan kerja, klien, bahkan dengan organisasi tempat kerja
3. Penurunan prestasi diri : ditandai dengan kecenderungan untuk mengevaluasi diri sendiri secara negatif. Mencakup pengalaman penurunan kompetensi kerja dan prestasi dalam pekerjaan atau interaksi dengan orang lain/kurangnya kemajuan.

G. Matriks Penelitian Terdahulu

Tabel 1. Matriks Penelitian Terdahulu

No	PENELITI	JUDUL PENELITIAN	TUJUAN PENELITIAN	VARIABEL	SAMPEL	METODE PENELITIAN	HASIL
1	Welly Putri Akmadelita ; Erika Setyanti Kusumaputri	Psychological meaningfulness at work as a mediator of job characteristic and job attachment in public elementary schools in Yogyakarta	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan keterikatan kerja melalui makna psikologis mediasi	Keterikatan kerja Karakteristik pekerjaan, makna psikologis	Subjek dalam penelitian ini adalah seorang guru sekolah dasar di Yogyakarta yang berjumlah 132 (N = 132) guru	Analisis Kuantitatif	Terdapat hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan keterikatan kerja melalui makna psikologis sebagai mediator, dimana kesesuaian karakteristik pekerjaan akan meningkatkan pekerjaan. keterlibatan melalui makna psikologis yang juga lebih tinggi pada guru
2	Rahmani Azizah, Ika Zenita Ratnaningsih	HUBUNGAN ANTARA JOB CRAFTING DENGAN KETERIKATAN	Tujuan penelitian untuk mengetahui hubungan antara job crafting dengan keterikatan kerja	Job crafting Keterikatan Kerja	Populasi dalam penelitian ini adalah 189 karyawan pada divisi legal &	Convenience Sampling	Hasil ini menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara job crafting dengan keterikatan kerja.

No	PENELITI	JUDUL PENELITIAN	TUJUAN PENELITIAN	VARIABEL	SAMPEL	METODE PENELITIAN	HASIL
		KERJA PADA KARYAWAN GENERASI Y DI KANTOR PUSAT PT. BANK BUKOPIN, TBK JAKARTA	pada karyawan generasi Y di kantor pusat PT. Bank Bukopin, Tbk Jakarta		investigasi kredit, pengelolaan & pengembangan SDM, dan pengembangan TI dengan sampel 60 karyawan generasi Y di kantor pusat PT. Bank Bukopin, Tbk Jakarta		Semakin tinggi job crafting, maka semakin tinggi pula keterikatan kerja dan sebaliknya
3	Stevi Becher Sengkey, Isaac Jogues Kiyok Sito Meiyanto	Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi terhadap Job Crafting	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah persepsi tentang gaya kepemimpinan dan iklim organisasi bersama-sama dapat berkontribusi pada penciptaan	Gaya kepemimpinan Iklim Organisasi Job Crafting	Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan di bidang penjualan atau tenaga penjual (salesman) di PT. A di Manado sebanyak 79 orang	Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan non-eksperimen	Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keberadaannya gaya kepemimpinan transformasional dan iklim kerja yang dianggap positif dan suportif dapat meningkatkan upaya proaktif karyawan dalam

No	PENELITI	JUDUL PENELITIAN	TUJUAN PENELITIAN	VARIABEL	SAMPEL	METODE PENELITIAN	HASIL
			pekerjaan pada tenaga penjualan, sebagai serta untuk mengetahui besarnya kontribusi kedua variabel tersebut terhadap job crafting				melakukan perubahan keseimbangan tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan
4	Theresia Resty Kusumaningrum	Hubungan antara <i>Job Crafting</i> dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit	Tujuan Peneliiian untuk mengetahui hubungan antara job crafting dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit	<i>Job Crafting</i> , kepuasan kerja	Perawat RS Swasta, sebanyak 153 perawat	Penelitian ini menggunakan teknik analisis data uji korelasi Spearman-Rho	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara job crafting dengan kepuasan kerja pada perawat di rumah sakit
5	Khairunnisa Batubara	Pengaruh The Job Demands-Resources (Jd-R) Model	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh the job	job demand-resources model, kinerja	Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat ruangan	Jenis penelitian yang digunakan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan

No	PENELITI	JUDUL PENELITIAN	TUJUAN PENELITIAN	VARIABEL	SAMPEL	METODE PENELITIAN	HASIL
		Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di Rsud Dr. Pirngadi Kota Medan	demandsresources (JD-R) terhadap kinerja perawat pelaksana di RSUD Dr. Pirngadi Kota Medan	perawat	rawat inap Kelas I, II, III, VIP I dan II di RSUD Dr. Pirngadi Kota Medan sebanyak 196 perawat dengan 14 ruangan dan sampel sebanyak 126 perawat	adalah kuantitatif dengan causality design yang bertujuan untuk memeriksa kausalitas dan hubungan antar variabel	berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Dr. Pirngadi Kota Medan
6	Rania Rahardini, Agus Frianto	Hubungan <i>Job Crafting</i> Terhadap Keterikatan Kerja Melalui Kepuasan Kerja	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan job crafting, work engagement dan kepuasan kerja	job crafting, keterikatan kerja, dan kepuasan kerja	Pengumpulan data dilaksanakan dengan mesin pencari data seperti internet acces dan beberapa jurnal baik nasional maupun	sebuah studi literatur dengan menganalisis dan melakukan penelusuran terhadap beberapa penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa job crafting memiliki hubungan positif dengan keterikatan kerja dan kepuasan kerja

No	PENELITI	JUDUL PENELITIAN	TUJUAN PENELITIAN	VARIABEL	SAMPEL	METODE PENELITIAN	HASIL
					internasional dari hasil penelitian terdahulu. Terdapat 20 penelitian terdahulu yang telah dianalisis dan sesuai dengan permasalahan dalam studi literatur ini	terdahulu terkait tentang job crafting, keterikatan kerja, dan kepuasan kerja	
7	<u>Tianzhou Ren,</u> <u>Lele Cao,</u> <u>Tachia Chin</u>	Crafting Jobs for Occupational Satisfaction and Innovation among Manufacturing Workers Facing the COVID-19 Crisis	Untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang meningkatnya ketidakpastian pekerjaan selama masa kritis ini, berdasarkan teori job demand-	Job crafting Kepuasan kerja	enam produsen pakaian yang berlokasi di provinsi Zhejiang sebagai perusahaan sampel kami. kami secara acak memilih 450 pekerja produksi	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa JCB (Job crating Behavior) karyawan memperkuat kepuasan kerja dan IWB mereka melalui keterlibatan kerja

No	PENELITI	JUDUL PENELITIAN	TUJUAN PENELITIAN	VARIABEL	SAMPEL	METODE PENELITIAN	HASIL
			resources (JD-R), kami memeriksa asosiasi perilaku job crafting (JCB) karyawan dengan kepuasan kerja dan inovasi perilaku di tempat kerja. (IWB), serta efek mediasi dari keterikatan kerja pada hubungan di atas				
8	Susi Mega Setyawati, Dwiarko Nugrohoseno	Praktik SDM, Job Crafting Dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh Praktek SDM, Job Crafting dan Work Engagement terhadap Kinerja	kinerja karyawan; Praktek SDM; kerajinan kerja; keterlibatan kerja	Penelitian ini menggunakan 70 sampel dan menggunakan teknik pengambilan sampel non probability sampling yaitu	Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Praktik SDM berhubungan positif dengan Job Crafting, Praktik SDM tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Job Crafting

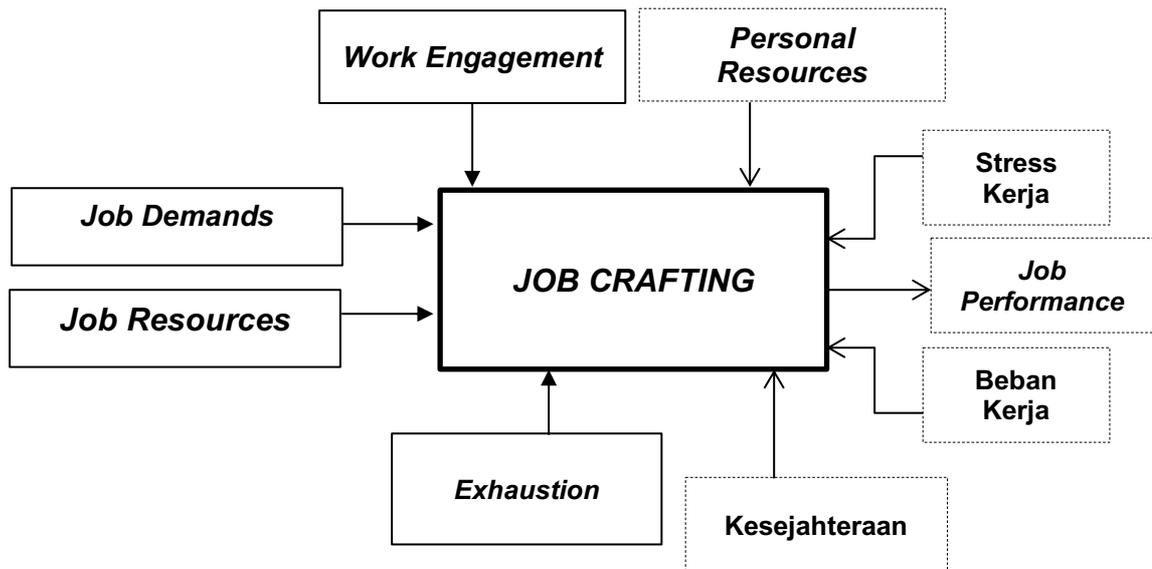
No	PENELITI	JUDUL PENELITIAN	TUJUAN PENELITIAN	VARIABEL	SAMPEL	METODE PENELITIAN	HASIL
			Karyawan pada PT PolowijoGosari Gresik		judgemental sampling	berfokus pada pengujian hipotesis sehingga dapat menentukan sebuah kebenaran dari hipotesis itu sendiri	tidak berpengaruh signifikan terhadap Work Engagement, Job Crafting tidak signifikan berhubungan dengan Kinerja Karyawan, dan Work Engagement berpengaruh secara signifikan. berhubungan positif dengan Kinerja Karyawan
9	Faraz Umayra, Rizki Maulina, Sus Budiharto	Job Crafting dan Kebosanan Kerja Karyawan	Tujuan penelitian ini ingin mengetahui hubungan pengaruh antara pelatihan job crafting dan penurunan tingkat kebosanan kerja	Kebosanan Kerja Job Crafting	Karyawan Toko Buku di Yogyakarta yang bekerja sebagai pramuniaga, menjadi subjek penelitian ini, dengan karakteristik telah bekerja minimal enam bulan, dan	Desain penelitian Rancangan penelitian ini adalah pre-test post-test control group design. Rancangan ini mengukur sebelum dan	Hasil ini menunjukkan adanya perbedaan skor secara signifikan tingkat kebosanan kerja kelompok eksperimen dan kontrol, setelah diberi pelatihan

No	PENELITI	JUDUL PENELITIAN	TUJUAN PENELITIAN	VARIABEL	SAMPEL	METODE PENELITIAN	HASIL
					mempunyai level kebosanan kerja sedang dan tinggi. Jumlah subjek sebanyak 20 orang, masing-masing 10 untuk kelompok eksperimen dan kontrol	sesudah perlakuan diberikan	
10	Sigit Jatmika Nugraha, Dr. Ade Banani, MMS, Dr. Ade Irma Anggraeni, SE. M.Si	PENGARUH JOB DEMANDS DAN JOB RESOURCES TERHADAP JOB SATISFACTION	Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh job demands dan job resources terhadap job satisfaction	job demands, resources, satisfaction	Subyek penelitian ini adalah PNS KPP Pratama Purwokerto dan Purbalingga. Data responden yang digunakan sebanyak 132 orang	Penelitian ini menurut sifat menggunakan pendekatan kuantitatif dan dimensi waktunya cross section	penelitian ini menunjukkan bahwa: terdapat pengaruh negatif antara Job demands terhadap job satisfaction dan terdapat pengaruh positif antara job resources terhadap job satisfaction
12	Andi Indahwaty	How is the correlation job	Penelitian ini bertujuan untuk	job crafting job	Populasi dalam penelitian ini	Penelitian ini menurut sifat	sebagian besar staf merasa puas dengan

No	PENELITI	JUDUL PENELITIAN	TUJUAN PENELITIAN	VARIABEL	SAMPEL	METODE PENELITIAN	HASIL
	Sidina,!, Lalu Muhammad Salehb, Eka Fatmawatic, Indah Nur Insanid	crafting to job satisfaction of hospital staff at disruption era in hospital industries	melihat korelasi antara JC dan JS petugas rumah sakit di pedesaan Mamuju pada era 4.0.	satisfaction	adalah seluruh pegawai di tiga rumah sakit, masing-masing 614 pegawai di Kabupaten Mamuju, Provinsi Sulawesi Barat dan 155 pegawai terpilih sebagai sampel. Sampel dipilih secara random quota sampling, kemudian dianalisis menggunakan uji korelasi Spearman.	menggunakan pendekatan kuantitatif	pekerjaannya (rata-rata 90%) sedangkan lebih dari 80% staf merasa puas dengan pekerjaannya. Hasil uji korelasi diketahui bahwa nilai p sebesar 0,005 <0,05 berarti hipotesis nol ditolak. Ada korelasi antara <i>job crafting</i> dan <i>job satisfaction</i> sebesar 0,224 menunjukkan arah hubungan yang positif meskipun korelasinya lemah.

H. Kerangka Teori

Berdasarkan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka kerangka teori yang di gunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut :



Gambar 3. Kerangka Teori

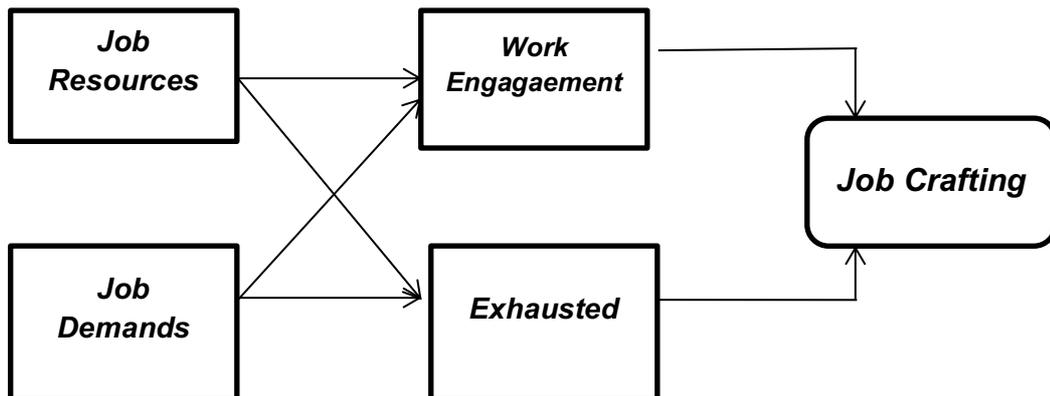
Model *Job Demands-Resources* (JD-R) adalah kerangka teoritis yang menghubungkan antara stres dan motivasi. Menurut model Job Demands Resources (JD-R) kelelahan pekerjaan dan keterlibatan kerja adalah reaksi psikologis yang berkembang ketika karakteristik individu berinteraksi dengan karakter kerja (Bakker, 2011). Model JD-R berpendapat bahwa setiap konteks kerja dapat dijelaskan dalam hal tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan (Bakker & Demerouti, 2007).

Menurut Demerouti dan Bakker (2011), model JD-R adalah model yang menggabungkan antara kesehatan dan kesejahteraan pegawai

menjadi satu model komprehensif. Pencetus pertama kali dari model JD-R ini adalah Bakker, Demerouti, Nachreiner dan Schaufeli (2001) yang telah membuktikan bahwasanya model JD-R memiliki manfaat pada suatu konseptualisasi terkait kesejahteraan, keterlibatan kerja dan kinerja.

I. Kerangka Konsep

Berdasarkan kerangka teori, maka kerangka konsep yang di gunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut :



Gambar 4. Kerangka Konsep

KETERANGAN : : Variabel independen : Variabel dependen

Schaufeli dan Bakker (2004) menyatakan bahwa *work engagement* dibentuk oleh dua faktor utama, yaitu *job demands* dan *job resources*. Schaufeli dan Bakker (2004) menyatakan *job demands* adalah aspek-aspek fisik, psikologis, sosial dan organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan usaha dalam bentuk fisik, kognitif maupun emosional secara terus menerus. Oleh karena itu, hal ini diasosiasikan dengan biaya fisik dan atau psikologis tertentu. Meskipun demikian, *job demands* tidak selalu menghasilkan efek negatif, tetapi *job demands* dapat berubah

menjadi stres kerja bila disertai dengan tuntutan yang membutuhkan usaha yang besar, yang pada akhirnya dapat menimbulkan efek negatif seperti depresi, kecemasan, dan *exhausted*. Maslach, Schaufelli dan Leiter (2001) mengatakan pekerjaan yang menjual jasa atau pelayanan seperti dokter, perawat, tenaga pendidik, dan lain-lain rentan mengalami kelelahan emosional. Beberapa penelitian menemukan bahwa hampir setengah dari karyawan memiliki tingkat kelelahan emosional yang tinggi karena beberapa faktor utama seperti beban kerja yang berat, hubungan suportif yang rendah, keterlibatan pribadi, jumlah anggota staf yang lebih sedikit, pengembangan profesional dan pemahaman kelelahan (Maslach & Goldberg, 1998; Khan, Rasli, Khan, Yasir, Malik, & Johor, 2014).

Untuk mengurangi terjadinya hal-hal diatas, perlu dilakukan pencegahan timbulnya gejala kelelahan emosional. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hakkanen, Peeter dan Schaufelli (2018) menemukan individu yang menginvestasikan seluruh energi ke dalam pekerjaan, energi tersebut cenderung kembali sebagai imbalan untuk dirinya sendiri. Dengan demikian individu memiliki sumber daya berlebih yang mencegahnya kehabisan tenaga dan menyebabkan gejala-gejala kelelahan emosional berkurang. Demerouti, Mostert dan Bakker (2010) juga menyebutkan ketika individu memiliki *vigor*/semangat yang tinggi dalam pekerjaannya akan mencegah timbulnya kelelahan emosional. *Vigor* merupakan salah satu dimensi dari *work engagement*. Penelitian yang dilakukan Chen, Richard, Boncoeur, dan Ford (2020) menemukan

bahwa terdapat hubungan negatif antara kelelahan emosional dan *work engagement*. Hubungan kedua variabel ini juga diperkuat oleh hasil penelitian Mangi dan Jalbani (2013) yang menemukan hubungan negatif antara kelelahan emosional dan *work engagement*, dimana ketika karyawan memiliki *engagement* yang tinggi maka tingkat kelelahan emosional yang rendah. Begitupun sebaliknya, ketika karyawan memiliki tingkat kelelahan emosional tinggi maka tingkat *work engagement* karyawan yang rendah.

Job resources adalah aspek fisik, sosial, psikologis, atau organisasional dari pekerjaan yang mampu (1) mengurangi tuntutan pekerjaan dalam kaitannya dengan pengorbanan psikologis (*psychological cost*) yang diberikan karyawan; (2) memberikan pengaruh pada pencapaian tujuan; (3) menstimulasi pengembangan dan pembelajaran. *Job resources* memberikan kontribusi yang signifikan pada *work engagement* apabila *Job demands* juga tinggi (Bakker *et al.* 2007).

Berdasarkan gambar kerangka konsep penelitian diatas, terdapat variabel independen, yaitu *job demands*, *job resources*, *work engagement* dan *exhausted* dan variabel dependen adalah *job crafting*. Adapun semua arah panah menuju ke satu arah, dan variabel independen mempengaruhi variabel dependen tidak hanya secara langsung tetapi juga secara tidak langsung, maka model analisis yang tepat adalah analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur adalah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya

mempengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung tetapi juga secara tidak langsung.

J. Definisi Operasional dan Kriteria Objektif

Tabel 2. Definisi Operasional dan Kriteria Objektif

NO.	DEFINISI TEORI	DEFINISI OPERASIONAL	ALAT DAN CARA PENGUKURAN	KRITERIA OBJEKTIF
1.	<p>Job Demands didefinisikan sebagai bekerja sangat cepat, bekerja sangat keras, dan tidak mempunyai cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaan (Robert A. Karasek, 1979).</p>	<p>Persepsi perawat tentang aspek-aspek fisik, psikologis, sosial atau organisasi dari pekerjaannya yang membutuhkan usaha atau kemampuan secara fisik dan/atau psikologis tertentu dengan indikator :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tuntutan pekerjaan 2. Beban mental 3. Beban emosional 	<p>Kuesioner sebanyak 11 pertanyaan dengan pilihan jawaban :</p> <p>5 = Sangat Setuju 4 = Setuju 3 = Kurang Setuju 2 = Tidak Setuju 1 = Sangat Tidak Setuju</p> <p>Menggunakan Skala Likert :</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Skor tertinggi (11x5) = 55 b. Skor terendah (11x1) = 11 c. Skor standar 55-11 = 44 d. Interval skor = 44/2 = 22 e. Skor = 55 -22= 33 	<p>Tinggi : Jika skor total jawaban dari responden ≥ 33</p> <p>Rendah : Jika skor total jawaban dari responden < 33</p>

NO.	DEFINISI TEORI	DEFINISI OPERASIONAL	ALAT DAN CARA PENGUKURAN	KRITERIA OBJEKTIF
2	Job Resources adalah pembinaan atasan berhubungan positif dengan outcome perusahaan, sebagian melalui peningkatan keterlibatan kerja	Persepsi perawat tentang sumber daya pekerjaan berhubungan dengan kinerjanya dan organisasi yang bersifat positif dengan indikator : 1. Otonomi 2. Umpan Balik 3. Signifikansi Tugas 4. Kepercayaan pada manajer	Kuesioner sebanyak 18 pertanyaan dengan pilihan jawaban : 5 = Sangat Setuju 4 = Setuju 3 = Kurang Setuju 2 = Tidak Setuju 1 = Sangat Tidak Setuju Menggunakan Skala Likert : a. Skor tertinggi (18x5) = 90 b. Skor terendah (18x1) = 18 c. Skor standar 90-18 = 72 d. Interval skor = 72/2 = 36 e. Skor = 90 -36= 54	Tinggi : Jika skor total jawaban dari responden ≥ 54 Rendah : Jika skor total jawaban dari responden < 54
3	Exhausted yaitu suatu aneka keadaan	Persepsi perawat tentang kondisi yang	Kuesioner sebanyak 10 dengan pilihan jawaban:	Tinggi : Jika skor total

NO.	DEFINISI TEORI	DEFINISI OPERASIONAL	ALAT DAN CARA PENGUKURAN	KRITERIA OBJEKTIF
	yang diikuti oleh penurunan efisiensi dan ketahanan dalam melakukan bekerja juga menurunkan kinerja serta menambah tingkat kesalahan kerja (Nurmianto, 2003)	tidak hanya menyangkut pada terjadinya kelelahan fisiologis dan psikologis disertai dengan penurunan kinerja dengan indikator : 1. Kelelahan emosional 2. Depersonalisasi 3. Penurunan prestasi diri	5=selalu dialami 4 = Sering dialami 3= Dialami secara teratur 2 = Kadang-kadang 1 = tidak pernah Menggunakan Skala Likert : a. Skor tertinggi (10x5) = 50 b. Skor terendah (10x1) = 10 c. Skor standar 50-10 = 40 d.Interval skor = 40/2 = 20 e.Skor = 50 -20= 30	jawaban dari responden ≥ 30 Rendah : Jika skor total jawaban dari responden < 30
4.	Work Engagement yaitu Keterikatan dan antusiasme karyawan terhadap pekerjaannya	Persepsi perawat tentang Keadaan positif yang berhubungan dengan kesejahteraan dalam bekerja, penuh	Kuesioner sebanyak 9 dengan pilihan jawaban: 5=Sangat Setuju 4 = Setuju 3= Kurang Setuju	Tinggi : Jika skor total jawaban dari responden ≥ 27

NO.	DEFINISI TEORI	DEFINISI OPERASIONAL	ALAT DAN CARA PENGUKURAN	KRITERIA OBJEKTIF
	(Schaufeli dan Bakker, 2004)	semangat dan keterikatan yang kuat dengan pekerjaan dalam memberikan pelayanan terhadap pasien dengan indikator : 1. vigor 2. dedication 3. absorption	2 = Tidak Setuju 1 = Sangat Tidak Setuju Menggunakan Skala Likert : a. Skor tertinggi (9x5) = 45 b. Skor terendah (9x1) = 9 c. Skor standar 45-9 = 36 d. Interval skor = 36/2 = 18 e. Skor = 45 -18= 27	Rendah : Jika skor total jawaban dari responden <27
5	Job Crafting menjelaskan tentang karyawan yang mendesain ulang pekerjaan secara spesifik dalam batas tugas-tugas tertentu	Persepsi perawat tentang perilaku yang dilakukan perawat untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan dengan keahlian dan	Kuesioner sebanyak 15 pertanyaan dengan pilihan jawaban : 5 = Sangat Setuju 4 = Setuju 3 = Kurang Setuju 2 = Tidak Setuju	Tinggi : Jika skor total jawaban dari responden ≥45 Rendah : Jika skor total jawaban dari responden <45

NO.	DEFINISI TEORI	DEFINISI OPERASIONAL	ALAT DAN CARA PENGUKURAN	KRITERIA OBJEKTIF
	berdasarkan inisiatif dirinya sendiri (Berg, Dutton & Wrzesniewski, 2008).	kebutuhannya dengan indikator : 1. <i>increasing structural job resources</i> 2. <i>increasing social job resource</i> 3. <i>increasing challenging job resource</i> 4. <i>decreasing hindering job demand</i>	1 = Sangat Tidak Setuju Menggunakan Skala Likert : a. Skor tertinggi (15x5) = 75 b. Skor terendah (15x1) = 15 c. Skor standar 75-15 = 60 d. Interval skor = 60/2 = 30 Skor = 75 -30= 45	

K. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang masih perlu dibuktikan kebenarannya melalui suatu penelitian. Hipotesis terbentuk sebagai hubungan antara dua variabel atau lebih. Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah dan kerangka konseptual yang telah diuraikan maka hipotesis yang diajukan pada penelitian adalah sebagai berikut:

1) Hipotesis Null

1. Tidak ada pengaruh langsung *Job Resources* berpengaruh terhadap *Work Engagement* perawat Rumah Sakit Universitas Hasanuddin
2. Tidak ada pengaruh langsung *Job Resources* terhadap *Exhausted* perawat Rumah Sakit Universitas Hasanuddin
3. Tidak ada pengaruh tidak langsung *Job Resources* terhadap *Job Crafting* melalui *Work Engagement* perawat Rumah Sakit Universitas Hasanuddin
4. Tidak ada pengaruh tidak langsung *Job Resources* terhadap *Job Crafting* melalui *Exhausted* perawat Rumah Sakit Universitas Hasanuddin
5. Tidak ada pengaruh langsung *Job Demands* terhadap *Work Engagement* perawat Rumah Sakit Universitas Hasanuddin
6. Tidak ada pengaruh langsung *Job Demands* terhadap *Exhausted* perawat Rumah Sakit Universitas Hasanuddin

7. Tidak ada pengaruh tidak langsung *Job Demands* terhadap *Job Crafting* melalui *Work Engagement* perawat Rumah Sakit Universitas Hasanuddin
8. Tidak ada pengaruh tidak langsung *Job Demands* terhadap *Job Crafting* melalui *Exhausted* perawat Rumah Sakit Universitas Hasanuddin
9. Tidak ada pengaruh langsung *Work Engagement* terhadap *Job Crafting* perawat Rumah Sakit Universitas Hasanuddin
10. Tidak ada pengaruh langsung *Exhausted* terhadap *Job Crafting* perawat Rumah Sakit Universitas Hasanuddin

2) Hipotesis Alternatif

1. Ada pengaruh langsung *Job Resources* berpengaruh terhadap *Work Engagement* perawat Rumah Sakit Universitas Hasanuddin
2. Ada pengaruh langsung *Job Resources* terhadap *Exhausted* perawat Rumah Sakit Universitas Hasanuddin
3. Ada pengaruh tidak langsung *Job Resources* terhadap *Job Crafting* melalui *Work Engagement* perawat Rumah Sakit Universitas Hasanuddin
4. Ada pengaruh tidak langsung *Job Resources* terhadap *Job Crafting* melalui *Exhausted* perawat Rumah Sakit Universitas Hasanuddin
5. Ada pengaruh langsung *Job Demands* terhadap *Work Engagement* perawat Rumah Sakit Universitas Hasanuddin

6. Ada pengaruh langsung *Job Demands* terhadap *Exhausted* perawat Rumah Sakit Universitas Hasanuddin
7. Ada pengaruh tidak langsung *Job Demands* terhadap *Job Crafting* melalui *Work Engagement* perawat Rumah Sakit Universitas Hasanuddin
8. Ada pengaruh tidak langsung *Job Demands* terhadap *Job Crafting* melalui *Exhausted* perawat Rumah Sakit Universitas Hasanuddin
9. Ada pengaruh langsung *Work Engagement* terhadap *Job Crafting* perawat Rumah Sakit Universitas Hasanuddin
10. Ada pengaruh langsung *Exhausted* terhadap *Job Crafting* perawat Rumah Sakit Universitas Hasanuddin

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan rancangan observasional analitik dengan pendekatan *cross sectional*, yaitu rancangan yang mengkaji dinamika korelasi antara variabel independen dan variabel dependen pada saat yang bersamaan.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini telah dilaksanakan di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin pada bulan April 2021 – Juli 2021.

C. Populasi dan Sampel

a) Populasi

Populasi adalah sekelompok orang, kejadian, atau benda, yang dijadikan objek penelitian. Populasi penelitian ini adalah seluruh perawat yang melakukan pelayanan dan bertugas di Instalasi Gawat Darurat, Instalasi Rawat Inap, Instalasi Rawat Jalan, Instalasi Radioterapi, Instalasi Perawatan Khusus, Instalasi Bedah, dan Instalasi Perawatan Intensif di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin yaitu 201 orang.

Tabel 3
Distribusi Jumlah Populasi Penelitian di Rumah Sakit
Universitas Hasanuddin

No.	Instalasi	Jumlah Populasi
1.	Instalasi Gawat Darurat	29
2.	Instalasi Rawat Inap	87
3.	Instalasi Rawat Jalan	21
4.	Instalasi Radioterapi	2
5.	Instalasi Perawatan Khusus	19
6.	Instalasi Bedah (OK)	22
7.	Instalasi Perawatan Intensif	21
TOTAL		201

Sumber: Data Sekunder

Berdasarkan tabel diatas, diketahui distribusi jumlah populasi penelitian di bagian pelayanan di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin bahwa jumlah populasi yaitu sebanyak 201 perawat.

b) Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2012) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sehingga sampel merupakan bagian dari populasi yang ada, untuk pengambilan harus menggunakan cara tertentu yang di dasarkan pada pertimbangan-pertimbangan tertentu. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah perawat di RS Universitas Hasanuddin menggunakan total sampling yaitu 201 perawat.

Tabel 4
Jumlah sampel Masing-masing Subpopulasi Penelitian di
Rumah Sakit Universitas Hasanuddin

No.	Instalasi	Jumlah Populasi
1.	Instalasi Gawat Darurat	29
2.	Instalasi Rawat Inap	87
3.	Instalasi Rawat Jalan	21
4.	Instalasi Radioterapi	2
5.	Instalasi Perawatan Khusus	19
6.	Instalasi Bedah (OK)	22
7.	Instalasi Perawatan Intensif	21
TOTAL		201

Sumber: Data Sekunder

Adapun kriteria inklusi responden dalam penelitian ini antara lain:

- a. Perawat bersedia mengisi kuesioner secara sukarela tanpa ada unsur paksaan dari pihak mana pun;
- b. Seluruh perawat yang bertugas di unit pelayanan

D. Jenis Dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner untuk data kuantitatif yang berisi pernyataan mengenai variabel *job demand resources, work engagement, exhausted dan job crafting*. Selain itu, hasil analisis dari penelitian ini juga merupakan data primer.

2. Data Sekunder

Sumber data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari Rumah Sakit Universitas Hasanuddin berupa profil masing-masing rumah sakit, dan monitoring dan evaluasi rumah sakit berupa laporan

kinerja, beban kerja, data dari kepegawaian rumah sakit, serta sumber-sumber lain berupa literatur dengan permasalahan yang diteliti.

E. Metode Pengumpulan Data

Instrumen penelitian yang digunakan dalam pengambilan data primer berupa kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab berdasarkan dengan kondisinya. Kuesioner yang dibagikan sesuai dengan jumlah sampel yang telah ditentukan. Pernyataan yang diberikan terdiri dari 2 bagian yaitu: bagian pertama berisi identitas dan karakteristik responden, bagian kedua berisi kuesioner yang berisi tentang *Job demands* terdiri dari 11 pertanyaan, *job resources* terdiri dari 18 pertanyaan, *work engagement* diri dari 9 pernyataan, *exhausted* terdiri dari 10 pernyataan, dan *job crafting* terdiri dari 15 pertanyaan dengan skor terendah adalah 1 dan skor tertinggi adalah 5.

F. Metode Pengukuran

Instrumen penelitian yang digunakan dalam pengambilan data primer berupa kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab berdasarkan dengan kondisinya. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini diadaptasi oleh peneliti terdahulu yaitu *Job Demands* dan *Job Resources* (Bakker, 2014), *Work*

Engagement (Bakker & Schaufeli, 2003), *Exhaustion* (Michielsen et al., 2004) dan *Job Crafting* (Lee et al, 2017).

G. Metode Pengolahan Dan Analisis Data

1. Pengolahan data

a. Editing

Editing adalah tahap pengecekan kuesioner apakah jawaban yang ada dalam kuesioner lengkap. Ada beberapa indikator pada *editing* yaitu kelengkapan jawaban (seluruh pertanyaan telah terisi semua); jelas (jawaban pertanyaan jelas terbaca); konsisten (terdapat ketidakserasian antara jawaban yang satu dengan jawaban yang lain;

b. Coding

Coding adalah tahapan mengkonversi data menjadi angka atau simbol yang telah disepakati terhadap jawaban-jawaban pertanyaan dalam kuesioner, tahapan ini dilakukan untuk memudahkan analisa data dan mempercepat entri data.

c. Entry

Tahap memasukkan data yang sudah diberi kode ke dalam komputer menggunakan program komputerisasi biasanya SPSS.

d. Cleaning

Cleaning adalah analisis awal agar mudah dibaca dan diinterpretasi. Untuk data nominal dan ordinal maka dilakukan distribusi frekuensi, untuk data interval/rasio dianalisis dengan tes normalitas.

e. *Tabulating*

Tabulasi adalah kegiatan mengelompokkan data dengan meringkaskan data yang masuk ke dalam tabel-tabel yang telah disiapkan. Proses tabulasi meliputi mempersiapkan tabel dengan kolom dan baris, menghitung banyaknya frekuensi tiap kategori jawaban dan menyusun distribusi/tabel frekuensi sehingga data yang ada dapat tersusun, mudah dibaca dan dianalisis.

2. Analisis Data

Analisis data pada penelitian ini menggunakan statistik untuk menjawab tujuan dari penelitian. Berikut analisis data yang digunakan dalam penelitian ini :

a. Analisis Univariat

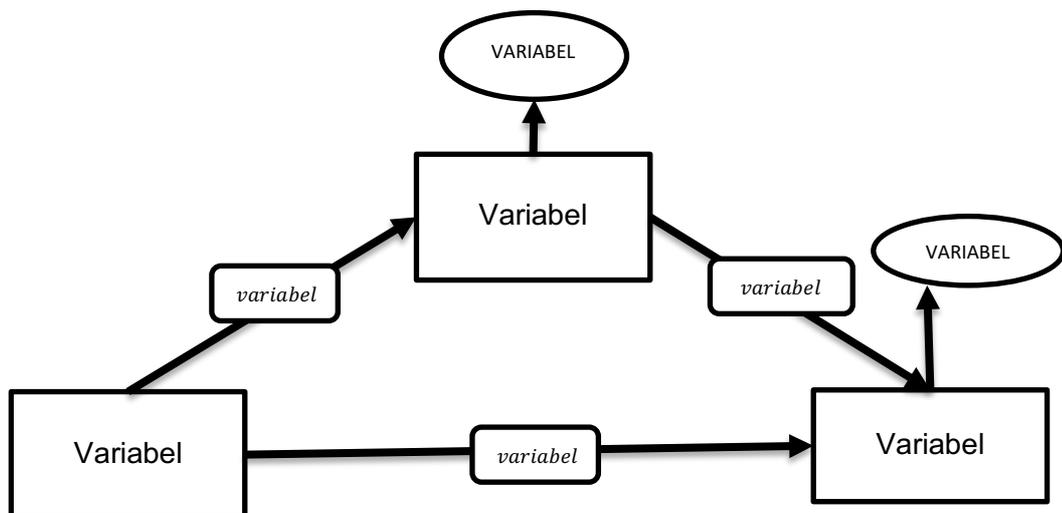
Analisis univariat berfungsi untuk meringkas kumpulan data hasil pengukuran sehingga kumpulan data berubah menjadi suatu informasi. Analisis univariat terdiri atas analisis deskriptif karakteristik responden, analisis deskriptif variabel penelitian dan analisis *crosstabulation* antara karakteristik responden dengan variabel penelitian.

b. Analisis Multivariat

Pada penelitian ini menganalisis pola hubungan antara variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen). Melalui analisis jalur dapat ditemukan jalur mana

yang paling tepat dan singkat suatu variabel eksogen menuju variabel endogen yang terkait. Oleh karena itu, model analisis yang tepat untuk penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*).

Adapun model diagram jalur persamaan struktural adalah sebagai berikut :



Gambar 5. Model Diagram Jalur Persamaan Struktural

Gambar 5 menunjukkan model diagram jalur yang mencakup dua persamaan struktural, yaitu X adalah variabel eksogen sedangkan Y1 dan Y2 adalah variabel endogen. Adapun persamaan strukturalnya adalah sebagai berikut :

$$Y1 = \rho_{XY1} + \epsilon_1$$

$$Y2 = \rho_{XY2} + \rho_{Y1Y2} + \epsilon_2$$

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Rumah Sakit Universitas Hasanuddin

Rumah Sakit Unhas adalah rumah sakit Pendidikan milik Universitas Hasanuddin yang terletak di Makassar-Sulawesi Selatan. RS unhas didirikan untuk memenuhi UU No.20 Tahun 2013 tentang Pendidikan Kedokteran yang menyatakan bahwa fakultas Kedokteran harus memiliki Rumah Sakit Pendidikan untuk menghasilkan tenaga Kesehatan berkualitas.

Visi RS Unhas : Menjadi pelopor terpercaya dalam mengintegrasikan Pendidikan, penelitian, dan pemeliharaan Kesehatan yang bertaraf internasional.

Misi RS Unhas :

- 1) Menciptakan tenaga professional yang unggul dalam *interprofessional collaboration*
- 2) Menciptakan lingkungan akademik yang optimal untuk mendukung pengeintegrasian Pendidikan, penelitian dan pemeliharaan Kesehatan.
- 3) Mempelopori inovasi pemeliharaan Kesehatan melalui penelitian yang unggul dan perbaikan mutu pelayanan berkesinambungan

- 4) Memberikan pemeliharaan kesehatan secara *interprofessional collaboration* dengan Pendidikan dan penelitian yang mengedepankan aspek humanis
- 5) Menyelenggarakan tatakelola berdasarkan prinsip *good governace*.

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Responden penelitian ini berjumlah 201 responden. Karakteristik ini bertujuan untuk menilai beberapa karakteristik umum sampel meliputi unit kerja, usia, jenis kelamin, Pendidikan terakhir, dan status kepegawaian. Karakteristik umum responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5
Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Unit Kerja, Usia, Jenis Kelamin, Pendidikan Terakhir, dan Status Kepegawaian di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin tahun 2021

Karakteristik Responden	Sampel Penelitian	
	n	%
Unit Kerja		
Instalasi Gawat Darurat	29	14.43
Instalasi Rawat Inap	87	43.28
Instalasi Rawat Jalan	21	10.45
Instalasi Radioterapi	2	1.00
Instalasi Perawatan Khusus	19	9.45
Instalasi Bedah (OK)	22	10.95
Instalasi Perawatan Intensif	21	10.45
Total	201	100.00
Usia		
17 - 26 tahun	35	17.41
27 - 36 tahun	163	81.09
> 36 tahun	3	1.49
Total	201	100.00
Jenis Kelamin		

Karakteristik Responden	Sampel Penelitian	
	n	%
Laki-laki	50	24.88
Perempuan	151	75.12
Total	201	100.00
Pendidikan Terakhir		
Diploma 3	27	13.43
S1	30	14.93
S1 Profesi	134	66.67
S2	10	4.98
Total	201	100.00
Status Kepegawaian		
PNS	21	10.45
PT-Non PNS	33	16.42
Lainnya (Kontrak/PTT)	147	73.13
Total	201	100.00

Sumber: Data Primer

Tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada unit kerja instalasi rawat inap yaitu sebanyak 87 responden (43.28%). Dilihat dari usia, sebagian besar responden berumur 27 – 36 tahun yaitu sebanyak 163 responden (81.09%). Dilihat dari jenis kelamin, sebagian besar responden dari jenis kelamin perempuan yaitu 151 responden (75.12%). Dilihat dari Pendidikan terakhir, sebagian besar responden Pendidikan terakhir S1 Profesi yaitu sebanyak 134 responden (66.67%). Dilihat dari Status kepegawaian, sebagian besar responden berstatus Lainnya (Kontrak/PTT) yaitu sebanyak 147 responden (73.13%).

2. Analisis Univariat

Tabel 6
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Berdasarkan Kategori tiap Variabel Penelitian di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2021

Variabel	Sampel Penelitian	
	n	%
<i>Job Resources</i>		
Rendah	25	12.44
Tinggi	176	87.56
Total	201	100.00
<i>Job Demands</i>		
Rendah	2	1.00
Tinggi	199	99.00
Total	201	100.00
<i>Work Engagement</i>		
Rendah	2	1.00
Tinggi	199	99.00
Total	201	100.00
<i>Exhausted</i>		
Rendah	198	98.51
Tinggi	3	1.49
Total	201	100.00
<i>Job Crafting</i>		
Rendah	3	1.49
Tinggi	198	98.51
Total	201	100.00

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar responden menyatakan setiap unit kerja bahwa variabel *Job Resources*, *Job Demands*, *Work Engagement*, dan *Job Crafting* tergolong tinggi, sedangkan variabel *Exhausted* sebagian besar responden menyatakan setiap unit kerja bahwa tergolong rendah.

2.1 Job Demands

Tabel 7
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Berdasarkan Kategori tiap Dimensi pada Variabel *Job Demands* Perawat di Rumah Sakit Universtias Hasanuddin Tahun 2021

Variabel	Sampel Penelitian	
	n	%
Tuntutan pekerjaan		
Rendah	39	19.40
Tinggi	162	80.60
Total	201	100.00
Beban mental		
Rendah	36	17.91
Tinggi	165	82.09
Total	201	100.00
Beban emosional		
Rendah	9	4.48
Tinggi	192	95.52
Total	201	100.00

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa dimensi pada variabel *job demands* sebagian besar berada pada kategori tinggi yang meliputi tuntutan pekerjaan sebanyak 162 responden (80,60%), beban mental sebanyak 165 responden (82,09%) dan beban emosional sebanyak 192 responden (95,52%).

2.2 Job Resources

Tabel 8
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Berdasarkan Kategori tiap Dimensi pada Variabel *Job Resources* Perawat di Rumah Sakit Universtias Hasanuddin Tahun 2021

Variabel	Sampel Penelitian	
	n	%
Otonomi		
Rendah	7	3.48
Tinggi	194	96.52
Total	201	100.00
Umpan Balik		
Rendah	2	1.00
Tinggi	199	99.00
Total	201	100.00
Signifikansi Tugas		
Rendah	7	3.48
Tinggi	194	96.52
Total	201	100.00
Kepercayaan pada manajer		
Rendah	1	0.50
Tinggi	200	99.50
Total	201	100.00

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa dimensi-dimensi pada variabel *job resources* sebagian besar responden menunjukkan berada pada kategori tinggi meliputi dimensi otonomi sebanyak 194 responden (96,52%), umpan balik sebanyak 199 responden (99%), signifikansi tugas sebanyak 194 responden (96,52%), dan kepercayaan pada manajer sebanyak 200 responden (99,50%).

2.3 Exhausted

Tabel 9
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Berdasarkan Kategori tiap Dimensi pada Variabel *Exhausted* Perawat di Rumah Sakit Universtias Hasanuddin Tahun 2021

Variabel	Sampel Penelitian	
	n	%
Kelelahan Emosional		
Rendah	195	97.01
Tinggi	6	2.99
Total	201	100.00
Depersonalisasi		
Rendah	197	98.01
Tinggi	4	1.99
Total	201	100.00
Prestasi Diri		
Rendah	198	98.51
Tinggi	3	1.49
Total	201	100.00

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa dimensi-dimensi pada variabel *Exhausted* sebagian besar responden menunjukkan berada pada kategori rendah meliputi dimensi kelelahan emosional sebanyak 195 responden (97,01%), depersonalisasi sebanyak 197 responden (98,01%), dan prestasi diri sebanyak 198 responden (98,51%).

2.4 Work Engagement

Tabel 10
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Berdasarkan Kategori tiap Dimensi pada Variabel *Work Engagement* Perawat di Rumah Sakit Universtias Hasanuddin Tahun 2021

Variabel	Sampel Penelitian	
	n	%
Vigor		
Rendah	2	1.00
Tinggi	199	99.00
Total	201	100.00
Dedication		
Rendah	2	1.00
Tinggi	199	99.00
Total	201	100.00
Absorption		
Rendah	7	3.48
Tinggi	194	96.52
Total	201	100.00

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa dimensi-dimensi pada variabel *Work engagement* sebagian besar responden menunjukkan berada pada kategori tinggi meliputi dimensi vigor sebanyak 199 responden (99%), dimensi dedication sebanyak 199 responden (99%), dan absorption sebanyak 194 responden (96,52%).

2.5 Job Crafting

Tabel 11
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Berdasarkan Kategori tiap Dimensi pada Variabel *Job Crafting* Perawat di Rumah Sakit Universtias Hasanuddin Tahun 2021

Variabel	Sampel Penelitian	
	n	%
<i>increasing structural job resources</i>		
Rendah	5	2.49
Tinggi	196	97.51
Total	201	100.00
<i>increasing social job resource</i>		
Rendah	20	9.95
Tinggi	181	90.05
Total	201	100.00
<i>increasing challenging job resource</i>		
Rendah	2	1.00
Tinggi	199	99.00
Total	201	100.00
<i>decreasing hindering job demand</i>		
Rendah	5	2.49
Tinggi	196	97.51
Total	201	100.00

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa dimensi-dimensi pada variabel *Job Crafting* sebagian besar responden menunjukkan berada pada kategori tinggi meliputi dimensi *increasing structural job resources* sebanyak 196 responden (97,51%), *increasing social job resource* sebanyak 181 responden (90,05%), *increasing challenging job resource* sebanyak 199 responden (99%), dan *decreasing hindering job demand* sebanyak 196 responden (97,51%).

3. Tabulasi Silang

3.1 Karakteristik Responden dengan *Job Resources*

Analisis ini dilakukan untuk melihat distribusi variabel *Job Resources* dengan karakteristik responden yang terlibat dalam penelitian ini.

Tabel 12
Hasil Tabulasi Silang Karakteristik Responden dengan Variabel *Job Resources* Pada Perawat di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2021

Karakteristik Responden	Rendah		Tinggi		Total
	n	%	n	%	
Usia					
17 - 26 tahun	6	17.14	29	82.86	35
27 - 36 tahun	19	11.66	144	88.34	163
> 36 tahun	0	0.00	3	100.00	3
Jenis Kelamin					
Laki-laki	5	10.00	45	90.00	50
Perempuan	20	13.25	131	86.75	151
Pendidikan Terakhir					
Diploma 3	3	11.11	24	88.89	27
S1	5	16.67	25	83.33	30
S1 Profesi	16	11.94	118	88.06	134
S2	1	10.00	9	90.00	10
Status Kepegawaian					
PNS	2	9.52	19	90.48	21
PT-Non PNS	6	18.18	27	81.82	33
Lainnya (Kontrak/PTT)	17	11.56	130	88.44	147

Sumber: Data Primer

Tabel di atas menunjukkan bahwa berdasarkan usia responden menyatakan rendah dan tinggi dengan persentasi terbesar untuk kategori rendah yakni 17.14% pada kelompok umur 17 - 26 tahun,

persentasi terbesar untuk kategori tinggi yakni 88.34% pada kelompok umur 27 - 36 tahun.

Berdasarkan jenis kelamin responden menyatakan rendah dan tinggi dengan persentasi terbesar untuk kategori rendah yakni 13.25% pada kelompok jenis kelamin perempuan, persentasi terbesar untuk kategori tinggi yakni 90.00% pada kelompok jenis kelamin laki – laki.

Berdasarkan Pendidikan terakhir responden menyatakan rendah dan tinggi dengan persentasi terbesar untuk kategori rendah yakni 16.67% pada kelompok S1, persentasi terbesar untuk kategori tinggi yakni 90.00% pada kelompok S2.

Berdasarkan status kepegawaian responden menyatakan rendah dan tinggi dengan persentasi terbesar untuk kategori rendah yakni 18.18% pada kelompok PT-Non PNS, persentasi terbesar untuk kategori tinggi yakni 90.48% pada kelompok PNS.

3.2 Karakteristik Responden dengan *Job Demands*

Analisis ini dilakukan untuk melihat distribusi variabel *Job Demands* dengan karakteristik responden yang terlibat dalam penelitian ini.

Tabel 13
Hasil Tabulasi Silang Karakteristik Responden dengan Variabel *Job Demands* Pada Perawat di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2021

Karakteristik Responden	Rendah		Tinggi		Total
	n	%	n	%	
Usia					
17 - 26 tahun	0	0.00	35	100.00	35
27 - 36 tahun	2	1.23	161	98.77	163
> 36 tahun	0	0.00	3	100.00	3
Jenis Kelamin					
Laki-laki	2	4.00	48	96.00	50
Perempuan	0	0.00	151	100.00	151
Pendidikan Terakhir					
Diploma 3	0	0.00	27	100.00	27
S1	1	3.33	29	96.67	30
S1 Profesi	1	0.75	133	99.25	134
S2	0	0.00	10	100.00	10
Status Kepegawaian					
PNS	0	0.00	21	100.00	21
PT-Non PNS	0	0.00	33	100.00	33
Lainnya (Kontrak/PTT)	2	1.36	145	98.64	147

Sumber: Data Primer

Tabel di atas menunjukkan bahwa berdasarkan usia responden menyatakan rendah dan tinggi dengan persentasi terbesar untuk kategori rendah yakni 1.23% pada kelompok umur 27 - 36 tahun, persentasi terbesar untuk kategori tinggi yakni 100.00% pada kelompok umur 17 - 26 tahun dan > 36 tahun.

Berdasarkan jenis kelamin responden menyatakan rendah dan tinggi dengan persentasi terbesar untuk kategori rendah yakni 4.00% pada kelompok jenis kelamin laki - laki, persentasi terbesar untuk kategori tinggi yakni 100.00% pada kelompok jenis kelamin perempuan.

Berdasarkan Pendidikan terakhir responden menyatakan rendah dan tinggi dengan persentasi terbesar untuk kategori rendah yakni 3.33% pada kelompok S1, persentasi terbesar untuk kategori tinggi yakni 100.00% pada kelompok Diploma 3 dan S2.

Berdasarkan Status kepegawaian responden menyatakan rendah dan tinggi dengan persentasi terbesar untuk kategori rendah yakni 1.36% pada kelompok Lainnya (Kontrak/PTT), persentasi terbesar untuk kategori tinggi yakni 100.00% pada kelompok PNS dan PT-Non PNS.

3.3 Karakteristik Responden dengan *Work Engagement*

Analisis ini dilakukan untuk melihat distribusi variabel *Work Engagement* dengan karakteristik responden yang terlibat dalam penelitian ini.

Tabel 14
Hasil Tabulasi Silang Karakteristik Responden dengan Variabel *Work Engagement* Pada Perawat di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2021

Karakteristik Responden	Rendah		Tinggi		Total
	n	%	n	%	
Usia					
17 - 26 tahun	0	0.00	35	100.00	35
27 - 36 tahun	2	1.23	161	98.77	163
> 36 tahun	0	0.00	3	100.00	3
Jenis Kelamin					
Laki-laki	2	4.00	48	96.00	50
Perempuan	0	0.00	151	100.00	151
Pendidikan Terakhir					
Diploma 3	0	0.00	27	100.00	27
S1	1	3.33	29	96.67	30
S1 Profesi	1	0.75	133	99.25	134

Karakteristik Responden	Rendah		Tinggi		Total
	n	%	n	%	
S2	0	0.00	10	100.00	10
Status Kepegawaian					
PNS	0	0.00	21	100.00	21
PT-Non PNS	0	0.00	33	100.00	33
Lainnya (Kontrak/PTT)	2	1.36	145	98.64	147

Sumber: Data Primer

Tabel di atas menunjukkan bahwa berdasarkan usia responden menyatakan rendah dan tinggi dengan persentasi terbesar untuk kategori rendah yakni 1.23% pada kelompok umur 27 - 36 tahun, persentasi terbesar untuk kategori tinggi yakni 100.00% pada kelompok umur 17 - 26 tahun dan > 36 tahun

Berdasarkan jenis kelamin responden menyatakan rendah dan tinggi dengan persentasi terbesar untuk kategori rendah yakni 4.00% pada kelompok jenis kelamin laki - laki, persentasi terbesar untuk kategori tinggi yakni 100.00% pada kelompok jenis kelamin perempuan.

Berdasarkan Pendidikan terakhir responden menyatakan rendah dan tinggi dengan persentasi terbesar untuk kategori rendah yakni 3.33% pada kelompok S1, persentasi terbesar untuk kategori tinggi yakni 100.00% pada kelompok Diploma 3 dan S2.

Berdasarkan status kepegawaian responden menyatakan rendah dan tinggi dengan persentasi terbesar untuk kategori rendah yakni 1.36% pada kelompok Lainnya (Kontrak/PTT), persentasi

terbesar untuk kategori tinggi yakni 100.00% pada kelompok PNS dan PT-Non PNS.

3.4 Karakteristik Responden dengan *Exhausted*

Analisis ini dilakukan untuk melihat distribusi variabel *Exhausted* dengan karakteristik responden yang terlibat dalam penelitian ini.

a) Usia

Tabel 15
Hasil Tabulasi Silang Karakteristik Responden dengan Variabel *Exhausted* Pada Perawat di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2021

Karakteristik Responden	Rendah		Tinggi		Total
	n	%	n	%	
Usia					
17 - 26 tahun	35	100.00	0	0.00	35
27 - 36 tahun	160	98.16	3	1.84	163
> 36 tahun	3	100.00	0	0.00	3
Jenis Kelamin					
Laki-laki	48	96.00	2	4.00	50
Perempuan	150	99.34	1	0.66	151
Pendidikan Terakhir					
Diploma 3	27	100.00	0	0.00	27
S1	29	96.67	1	3.33	30
S1 Profesi	132	98.51	2	1.49	134
S2	10	100.00	0	0.00	10
Status Kepegawaian					
PNS	19	90.48	2	9.52	21
PT-Non PNS	33	100.00	0	0.00	33
Lainnya (Kontrak/PTT)	146	99.32	1	0.68	147

Sumber: Data Primer

Tabel di atas menunjukkan bahwa berdasarkan usia responden menyatakan rendah dan tinggi dengan persentasi terbesar untuk kategori rendah yakni 100.00% pada kelompok umur 17 - 26 tahun dan

> 36 tahun, persentasi terbesar untuk kategori tinggi yakni 1.84% pada kelompok umur 27 - 36 tahun.

Berdasarkan jenis kelamin responden menyatakan rendah dan tinggi dengan persentasi terbesar untuk kategori rendah yakni 99.34% pada kelompok jenis kelamin perempuan, persentasi terbesar untuk kategori tinggi yakni 4.00% pada kelompok jenis kelamin laki - laki.

Berdasarkan Pendidikan terakhir responden menyatakan rendah dan tinggi dengan persentasi terbesar untuk kategori rendah yakni 100.00% pada kelompok Diploma 3 dan S2, persentasi terbesar untuk kategori tinggi yakni 3.33% pada kelompok S1.

Berdasarkan Status kepegawaian responden menyatakan rendah dan tinggi dengan persentasi terbesar untuk kategori rendah yakni 100.00% pada kelompok PT-Non PNS, persentasi terbesar untuk kategori tinggi yakni 9.52% pada kelompok PNS.

3.5 Karakteristik Responden dengan *Job Crafting*

Analisis ini dilakukan untuk melihat distribusi variable *Job Crafting* dengan karakteristik responden yang terlibat dalam penelitian ini.

Tabel 16
Hasil Tabulasi Silang Karakteristik Responden Berdasarkan
Usia dengan Variabel *Job Crafting* Pada Perawat di Rumah
Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2021

Karakteristik Responden	Rendah		Tinggi		Total
	n	%	n	%	
Usia					
17 - 26 tahun	0	0.00	35	100.00	35
27 - 36 tahun	3	1.84	160	98.16	163
> 36 tahun	0	0.00	3	100.00	3
Jenis Kelamin					
Laki-laki	2	4.00	48	96.00	50
Perempuan	1	0.66	150	99.34	151
Pendidikan Terakhir					
Diploma 3	0	0.00	27	100.00	27
S1	1	3.33	29	96.67	30
S1 Profesi	2	1.49	132	98.51	134
S2	0	0.00	10	100.00	10
Status Kepegawaian					
PNS	1	4.76	20	95.24	21
PT-Non PNS	0	0.00	33	100.00	33
Lainnya (Kontrak/PTT)	2	1.36	145	98.64	147

Sumber: Data Primer

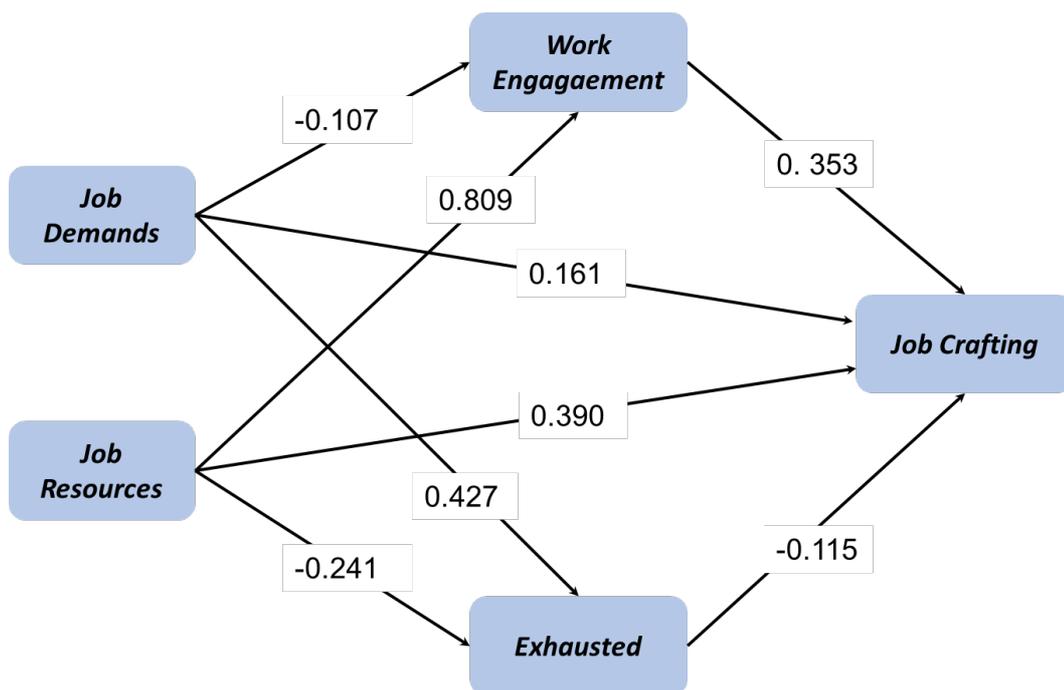
Tabel di atas menunjukkan bahwa berdasarkan usia responden menyatakan rendah dan tinggi dengan persentasi terbesar untuk kategori rendah yakni 1.84% pada kelompok umur 27 - 36 tahun, persentasi terbesar untuk kategori tinggi yakni 100.00% pada kelompok umur 17 - 26 tahun dan > 36 tahun.

Berdasarkan jenis kelamin responden menyatakan rendah dan tinggi dengan persentasi terbesar untuk kategori rendah yakni 4.00% pada kelompok jenis kelamin laki - laki, persentasi terbesar untuk kategori tinggi yakni 99.34% pada kelompok jenis kelamin perempuan.

Berdasarkan Pendidikan terakhir responden menyatakan rendah dan tinggi dengan persentasi terbesar untuk kategori rendah yakni 3.33% pada kelompok S1 Profesi, persentasi terbesar untuk kategori tinggi yakni 100.00% pada kelompok Diploma 3 dan S2.

Berdasarkan Status kepegawaian responden menyatakan rendah dan tinggi dengan persentasi terbesar untuk kategori rendah yakni 4.76% pada kelompok PNS, persentasi terbesar untuk kategori tinggi yakni 100.00% pada kelompok PT-Non PNS.

4. Analisis Multivariat



Gambar 6 Hasil Path Analysis Pengaruh Job Resouces dan Job Demands terhadap Job Crafting melalui Work Engangement maupun Exhausted di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2021

Pada analisis ini peneliti ingin melihat adakah pengaruh *Job Resources* dan *Job Demands* terhadap *Job Crafting* melalui *Work*

Engagement maupun *Exhausted* pada Perawat di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin. Uji statistik yang digunakan adalah analisis jalur.

4.1 Pengaruh Langsung

Tabel 17
Analisis Pengaruh Langsung Variabel Penelitian pada Perawat di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2021

Pengaruh Langsung	P(> z)	Std.all
<i>Job_Crafting</i> ← <i>Exhausted</i>	0.093	-0.115
<i>Job_Crafting</i> ← <i>Wrk_Enggm</i>	0.005	0.353
<i>Work_Engagement</i> ← <i>Job_Rsrcs</i>	0.000	0.809
<i>Work_Engagement</i> ← <i>Job_Dmnds</i>	0.111	-0.107
<i>Exhausted</i> ← <i>Job_Rsrcs</i>	0.012	-0.241
<i>Exhausted</i> ← <i>Job_Dmnds</i>	0.000	0.427

Sumber: Data Primer

	R-Square
<i>Job_Crafting</i>	0.595
<i>Work_Engagemnt</i>	0.608
<i>Exhausted</i>	0.172

Substruktur I

Job Crafting

$$= 0.390\textit{Job Resources} + 0.161\textit{Job Demands} - 0.115\textit{Exhausted} + 0.353\textit{Work Engagement}$$

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai P pada variabel *Exhausted*, 0,093 lebih besar dari 0,05, mempunyai arti bahwa *Exhausted* tidak berpengaruh langsung dan negatif terhadap *Job Crafting*.

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai P pada variabel *Work Engagement* sebesar 0,005 lebih kecil dari 0,05, mempunyai arti bahwa *Work Engagement* berpengaruh langsung dan positif sebesar 0,353 (35,3%) terhadap *Job Crafting*. Dengan demikian dapat disimpulkan setiap peningkatan dari *Work Engagement* maka akan memberikan pengaruh langsung terhadap peningkatan *Job Crafting* sebanyak 0,353 (35,3%)

Nilai R_2^1 (koefisien determinasi) sebesar 0.595. Artinya 59,5% keragaman *Job Crafting* mampu dijelaskan oleh variabel *Job Resources*, *Job Demands*, *Work Engagement*, dan *Exhausted*, sisanya 59,5% dijelaskan oleh variabel lain.

Substruktur II

$$\text{Work Engagement} = 0.809\text{Job Rsrcs} - 0.107\text{Job Dmnds}$$

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai P pada variabel *Job Resources* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, mempunyai arti bahwa *Job Resources* berpengaruh langsung dan positif sebesar 0,809 (80,9%) terhadap *Work Engagement*. Dengan demikian dapat disimpulkan setiap peningkatan dari *Job Resources* maka akan memberikan pengaruh langsung terhadap peningkatan *Work Engagement* sebanyak 0,809 (80,9%).

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai P pada variabel *Job Demands*, 0,111 lebih besar dari 0,05, mempunyai arti bahwa *Job Demands* tidak berpengaruh langsung dan negatif terhadap *Work Engagement*.

Nilai R_2^2 (koefisien determinasi) sebesar 0,608. Artinya 60,8% keragaman *Work Engagement* mampu dijelaskan oleh variabel *Job Resources* dan *Job Demands*, sisanya 39,2% dijelaskan oleh variabel lain.

Substruktur III

$$\text{Exhausted} = -0.241\text{Job Rsrcs} + 0.427\text{Job Dmnds}$$

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai P pada variabel *Job Resources* sebesar 0,012 lebih kecil dari 0,05, mempunyai arti bahwa *Job Resources* berpengaruh langsung dan negatif sebesar 0,241 (24,1%) terhadap *Exhausted*. Dengan demikian dapat disimpulkan setiap peningkatan dari *Job Resources* maka akan memberikan pengaruh langsung terhadap penurunan *Exhausted* sebanyak 0,281 (24,1%)

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai P pada variabel *Job Demands* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, mempunyai arti bahwa *Job Demands* berpengaruh langsung dan positif sebesar 0,427 (42,7%) terhadap *Exhausted*. Dengan demikian dapat disimpulkan setiap peningkatan dari *Job Demands* maka akan memberikan pengaruh langsung terhadap peningkatan *Exhausted* sebanyak 0,427 (42,7%).

Nilai R_2^2 (koefisien determinasi) sebesar 0,172. Artinya 17,2% keragaman *Exhausted* mampu dijelaskan oleh variabel *Job Resources* dan *Job Demands*, sisanya 82,8% dijelaskan oleh variabel lain.

4.2 Pengaruh Tidak Langsung

Tabel 18
Analisis Pengaruh Tidak Langsung Variabel Penelitian pada Perawat di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2021

Pengaruh Tidak Langsung	P(> z)	Std.all
<i>Job_Crafting</i> ← <i>Wrk_Enggm</i> ← <i>Job_Rsrcs</i>	0.008	0.286
<i>Job_Crafting</i> ← <i>Wrk_Enggm</i> ← <i>Job_Dmnds</i>	0.158	-0.038
<i>Job_Crafting</i> ← <i>Exhausted</i> ← <i>Job_Rsrcs</i>	0.111	-0.093
<i>Job_Crafting</i> ← <i>Exhausted</i> ← <i>Job_Dmnds</i>	0.248	0.012
Total_melalui <i>Work Engagement</i>	0.000	0.799
Total_melalui <i>Exhausted</i>	0.002	0.470

Sumber: Data Primer

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai P pada variabel *Job Resources* sebesar 0,030 lebih kecil dari 0,05, mempunyai arti bahwa *Job Resources* berpengaruh tidak langsung dan positif sebesar 0,286 (28,6%) terhadap *Job Crafting* melalui *Work Engagement*. Dengan demikian dapat disimpulkan setiap peningkatan dari *Job Resources* maka akan memberikan pengaruh tidak langsung terhadap peningkatan *Job Crafting* melalui *Work Engagement* sebanyak 0,286 (28,6%).

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai P pada variabel *Job Demands* sebesar 0,158 lebih besar dari 0,05, mempunyai arti bahwa *Job Demands* tidak berpengaruh tidak langsung terhadap *Job Crafting* melalui *Work Engagement*.

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai P pada variabel *Job Resources* sebesar 0,111 lebih besar dari 0,05, mempunyai arti bahwa *Job Resources* tidak berpengaruh tidak langsung dan positif terhadap *Job Crafting* melalui *Exhausted*.

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai P pada variabel *Job Demands* sebesar 0,248 lebih besar dari 0,05, mempunyai arti bahwa *Job Demands* tidak berpengaruh tidak langsung terhadap *Job Crafting* melalui *Exhausted*.

Hasil uji statistik nilai P pada variabel Total melalui *Work Engagement*, 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Job Resources* dan *Job Demands* berpengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap *Job Crafting* melalui *Work Engagement*

Selain itu hasil uji statistik nilai P pada variabel Total melalui *Exhausted*, 0,002 lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Job Resources* dan *Job Demands* berpengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap *Job Crafting* melalui *Exhausted*

Besarnya nilai koefisien determinasi secara umum dapat dihitung dengan persamaan berikut ini:

$$M = 1 - (1 - R_2)(1 - R_2)(1 - R_3) = 0.869$$

Artinya 86,9% *Job Crafting* mampu dijelaskan oleh *Job Resources* dan *Job Demands* secara langsung maupun tidak langsung baik melalui *Work Engagement* maupun *Exhausted*, sisanya 13,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model.

C. Pembahasan

Fokus penelitian ini adalah pengaruh *job demands resources* terhadap *Job Crafting* perawat. Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin. Data kuantitatif hasil penelitian telah disajikan

dan dideskripsikan pada bagian sebelumnya. Adapun pembahasan penelitian ini akan dibahas dengan meninjau referensi dan penelitian sebelumnya yang berhubungan dengan sejumlah variabel yang diteliti. Adapun pembahasan mengenai pengujian hipotesis akan dibahas sebagai berikut.

1) Pengaruh langsung *job resources* terhadap *work engagement* perawat Rumah Sakit Universitas Hasanuddin

Hipotesis penelitian 1 (H1) dinyatakan bahwa ada pengaruh langsung *job resources* terhadap *work engagement*. Hasil uji statistic menunjukkan bahwa nilai P pada variabel *Job Resources* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, mempunyai arti bahwa *Job Resources* berpengaruh langsung dan positif sebesar 0,809 (80,9%) terhadap *Work Engagement*. Dengan demikian dapat disimpulkan setiap peningkatan dari *Job Resources* maka akan memberikan pengaruh langsung terhadap peningkatan *Work Engagement* sebanyak 0,809 (80,9%) sehingga dalam hal ini hipotesis penelitian 1 (H1) diterima.

Hasil uji yang dilakukan oleh Ayu et al (2015) menyatakan bahwa nilai uji *t job resources* sebesar 0,38 dengan faktor muatan 0,04 dan *t* tabel 1,96. Hasil ini menyatakan H_0 diterima ($t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$ atau $-t \text{ hitung} \geq -t \text{ tabel}$) sehingga *job resources* tidak berpengaruh signifikan terhadap *work engagement*.

Job resources adalah aspek-aspek dari pekerjaan yang menstimulasi karyawan untuk berkembang, misalnya otonomi, dukungan sosial,

bimbingan dari atasan, pengembangan karir. Semakin meningkat atau menurunnya otonomi, ada atau tidaknya dukungan sosial dan bimbingan dari atasan memberikan pengaruh pada tingkat *work engagement* di PT XYZ, tetapi pengaruhnya tidak signifikan.

Job resources adalah aspek fisik, sosial, psikologis, atau organisasional dari pekerjaan yang mampu (1) mengurangi tuntutan pekerjaan dalam kaitannya dengan pengorbanan psikologis (*psychological cost*) yang diberikan karyawan; (2) memberikan pengaruh pada pencapaian tujuan; (3) menstimulasi pengembangan dan pembelajaran. *Job resources* memberikan kontribusi yang signifikan pada *work engagement* apabila *Job demands* juga tinggi (Bakker et al, 2007). *Job resources* adalah aspek-aspek dari pekerjaan yang berfungsi dalam pencapaian tujuan pekerjaan dan dapat mengurangi efek dari *job demands*, dimana kondisi ini akan menstimulasi pertumbuhan, belajar, dan perkembangan karyawan.

Penelitian lanjutan Bakker dan Demerouti (2008) juga menegaskan engagement berhubungan dengan sumber daya personal (*personal resources*) yang pada akhirnya akan memperlihatkan tingkat kinerja. *Personal resources* adalah sumber daya diri positif terkait dengan ketahanan dan mengacu pada kemampuan mereka untuk mengendalikan dan memberikan dampak baik pada lingkungan mereka. Schaufeli dan Bakker (2004) menyatakan bahwa *work engagement* dibentuk oleh dua faktor utama, yaitu *job demands* dan

job resources. Schaufeli dan Bakker (2004) menyatakan *job demands* adalah aspek-aspek fisik, psikologis, sosial dan organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan usaha dalam bentuk fisik, kognitif maupun emosional secara terus menerus. Oleh karena itu, hal ini diasosiasikan dengan biaya fisik dan atau psikologis tertentu. Meskipun demikian, *job demands* tidak selalu menghasilkan efek negatif, tetapi *job demands* dapat berubah menjadi stres kerja bila disertai dengan tuntutan yang membutuhkan usaha yang besar, yang pada akhirnya dapat menimbulkan efek negatif seperti depresi, kecemasan, dan *burnout*.

2) pengaruh langsung *job resources* terhadap *exhausted* perawat Rumah Sakit Universitas Hasanuddin

Hipotesis penelitian 3 (H3) dinyatakan bahwa ada pengaruh langsung *job resources* terhadap *exhaustion*. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai P pada variabel *Job Resources* sebesar 0,012 lebih kecil dari 0,05, mempunyai arti bahwa *Job Resources* berpengaruh langsung dan negatif sebesar 0,241 (24,1%) terhadap *Exhausted*. Dengan demikian dapat disimpulkan setiap peningkatan dari *Job Resources* maka akan memberikan pengaruh langsung terhadap penurunan *Exhausted* sebanyak 0,281 (24,1%) sehingga dalam hal ini hipotesis penelitian 3 (H3) diterima.

Penelitian Bakker dan Demerouti (2014) menggunakan *job resource* dan *personal resource* sebagai pemoderasi antara *job demand*

pada *exhaustion*. Dalam hal ini, *job resource* dan *personal resource* memperlemah dampak *job demand* pada *exhaustion*. Bakker et al (2003) menempatkan *job demand* sebagai prediktor dari *burnout*. Dalam penelitian ini, *job demand* berdampak positif pada *burnout*. Xanthopoulou et al (2007) memodifikasi pengaruh antara *job demand* pada dimensi *burnout (exhaustion dan cynicism)* dengan pemoderasi *job resource*. Dari hasil penelitian tersebut didapatkan bahwa *job resource* dapat mengurangi dampak *job demand* terhadap *cynicism* namun kurang berhasil mengurangi dampak *job demand* terhadap *exhaustion*. Penelitian Bakker dan Demerouti (2014), Bakker et al (2003), dan Xanthopoulou et al (2007) digunakan sebagai referensi pada penelitian ini. Peneliti memodifikasi variabel penelitian Bakker dan Demerouti (2014) dengan mengganti *exhaustion* menjadi *burnout*. Berdasarkan penelitian Bakker et al (2003) *exhaustion* merupakan salah satu dari dimensi dari *burnout*, sehingga kebaruan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh *job demand* terhadap *burnout* dengan pemoderasi *job resource* dan *personal resource*.

Job resources mengacu pada aspek pekerjaan fisik, psikologis, sosial atau organisasi yang mungkin: fungsional dalam mencapai tujuan yang berhubungan dengan pekerjaan; mengurangi tuntutan pekerjaan dan fisiologis yang terkait dan biaya psikologis; dan merangsang pertumbuhan dan perkembangan pribadi (Demerouti et al, 2001). Penelitian yang dilakukan oleh Oktarina (2016) menyatakan bahwa Pada indikator pertama *Job demand* dapat dijelaskan bahwa Qualitative Demand

berpengaruh positif secara signifikan terhadap *Burnout*, *Job Resource* berpengaruh negatif secara signifikan terhadap *Burnout*, dan interaksi antara *Qualitative Demand* dan *Job Resource* berpengaruh positif secara signifikan. Dengan demikian *Job Resource* dalam hal ini mampu menjadi Quasi moderasi dimana *Job Resource* mampu mengurangi *Burnout* yang diakibatkan oleh *Job Demand (Qualitative Demand)*. Bagi karyawan, fasilitas atau bentuk dukungan lain dalam menunjang *Qualitative Demand* terbukti dapat mengurangi tingkat *Burnout* karyawan. Perusahaan yang baik, akan senantiasa memberikan *Job Resource* kepada karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian, selama beraktivitas dalam bekerja tidak banyak waktu yang terbuang baik waktu menunggu maupun waktu persiapan kerja, karena fasilitas kerjanya diberikan secara optimal. Pada indikator kedua *Job Demand* dapat dijelaskan bahwa *Quantitative Demand* berpengaruh positif terhadap *Burnout*, *Job Resource* berpengaruh negatif secara signifikan terhadap *Burnout*, dan interaksi antara *Quantitative Demand* dan *Job Resource* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Burnout*. Dengan demikian *Job Resource* hanya mampu menjadi prediktor moderasi. Pada indikator ketiga *Job Demand* dapat dijelaskan bahwa *Organizational Demand* berpengaruh positif terhadap *Burnout*, *Job Resource* berpengaruh negatif secara signifikan terhadap *Burnout*, dan interaksi antara *Organizational Demand* dan *Job Resource* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Burnout*.

3) Pengaruh tidak langsung job resources terhadap *job crafting* melalui *work engagement*

Hipotesis penelitian 7 (H7) dinyatakan bahwa ada pengaruh tidak langsung *job resources* terhadap *job crafting* melalui *work engagement*. Hasil uji statistic menunjukkan bahwa nilai P pada variabel *Job Resources* sebesar 0,030 lebih kecil dari 0,05, mempunyai arti bahwa *Job Resources* berpengaruh tidak langsung dan positif sebesar 0,286 (28,6%) terhadap *Job Crafting* melalui *Work Engagement*. Dengan demikian dapat disimpulkan setiap peningkatan dari *Job Resources* maka akan memberikan pengaruh tidak langsung terhadap peningkatan *Job Crafting* melalui *Work Engagement* sebanyak 0,286 (28,6%) sehingga dalam hal ini hipotesis penelitian 7 (H7) diterima. Hasil penelitian berdasarkan variabel *job crafting* dengan kategori tinggi yang didapatkan sebesar 98.51%.

Hasil penelitian yang didapatkan bahwa sebagian besar perawat menyatakan tidak setuju pada pernyataan “Saya memperkenalkan pendekatan baru untuk meningkatkan pekerjaan saya.” Sebesar 81.59%, pada pernyataan “Saya memikirkan tentang bagaimana pekerjaan saya memberikan tujuan hidup saya.” Sebesar 82.59%, pada pernyataan “Saya mengingatkan diri saya sendiri tentang pentingnya pekerjaan saya bagi keberhasilan organisasi” sebesar 84.58%, pada pernyataan “Saya mengingatkan diri saya sendiri tentang pentingnya pekerjaan saya untuk komunitas yang lebih luas” sebesar 82.59%.

Berbagai reaksi karyawan akan muncul saat perubahan organisasi terjadi. Reaksi yang paling sering muncul adalah bagaimana cara untuk beradaptasi terhadap perubahan organisasi. Reaksi ini dapat memicu karyawan untuk mendesain ulang pekerjaan mereka. Istilah yang digunakan untuk hal ini dalam dunia organisasi dikenal dengan *job crafting*. Pekerja bukanlah penerima pasif ketika terjadi perubahan organisasi, tetapi mereka secara aktif memodifikasi pekerjaannya. Menurut Wrzesniewski dan Dutton (2001) *job crafting* adalah perubahan ruang lingkup pekerjaan (fisik dan kognitif) serta interaksi dengan rekan kerja di lingkungan pekerjaan yang dilakukan individu dengan inisiatifnya sendiri. *Job crafting* merupakan proses kreatif dan improvisasi yang dilakukan individu sebagai caranya beradaptasi dengan lingkungan pekerjaan. Hal ini dilakukan individu untuk membentuk dan menopang peran serta semangat dalam bekerja.

Work engagement penting bagi perusahaan, karena keterikatan karyawan dengan pekerjaan berpengaruh terhadap performa kerja seseorang (Xanthopolou dan Baker, 2012). Semakin tinggi rasa keterikatan karyawan terhadap perusahaan, performa kerja yang ditunjukkan akan semakin baik. *Work engagement* merupakan aspek yang meliputi emosi positif, keterlibatan penuh dalam melakukan pekerjaan dan dikarakteristikkan oleh tiga dimensi utama, yaitu semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), serta penyerapan terhadap pekerjaan (*absorption*) (Baker dan Bal, 2010). Jika karyawan memiliki tingkat keterikatan kerja

yang tinggi, mereka akan menunjukkan performa terbaik. Hal ini karena karyawan tersebut menikmati pekerjaan yang mereka lakukan (Bakker dan Bal, 2010). Keterikatan kerja berbeda untuk tiap-tiap orang (Xanthopoulou dan Baker, 2012). Karyawan yang terikat dalam pekerjaan mereka akan lebih mencurahkan perhatiannya pada pekerjaan tergantung pada besarnya *job resources* (sumber daya pekerjaan) yang tersedia. Oleh karenanya, penting bagi karyawan agar selalu dikelilingi oleh lingkungan pekerjaan yang mendukung (seperti otonomi, variasi keahlian, dan kesempatan untuk berkembang). Sumber daya-sumber daya ini kemudian akan berpengaruh positif pada *Work engagement*.

Job resources yang beberapa diantaranya adalah variasi keahlian (*skill variety*), otonomi (*autonomy*), dan kesempatan untuk berkembang (*developmental opportunities*) dapat meningkatkan keterikatan kerja karena faktor-faktor sumber daya kerja tersebut, baik secara intrinsik atau ekstrinsik dapat memotivasi karyawan (Bakker dan Demerouti, 2007). Sumberdaya kerja dapat secara ekstrinsik memotivasi karena berkontribusi untuk pencapaian tujuan kerja dan secara intrinsik memotivasi ketika dapat memenuhi keinginan dasar karyawan. Sebagai contoh, kesempatan seseorang untuk mengembangkan keahlian presentasi akan memuaskan kebutuhannya untuk merasa kompeten dalam pekerjaannya. Karyawan lebih terikat dengan pekerjaannya sehari-hari ketika semakin banyak sumberdaya kerja yang tersedia. Selain itu, karyawan akan lebih terikat dengan pekerjaan apabila mereka memiliki

otonomi dan menerima pelatihan yang lebih baik (Xanthopoulou dan Baker, 2012). Menurut Lee dan Bruvold (2003), kesempatan berkembang bagi karyawan merupakan hal yang vital dalam mempertahankan dan mengembangkan kemampuan individual karyawan dan organisasi secara keseluruhan. Kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk berkembang akan menciptakan kondisi dimana karyawan percaya bahwa organisasi mereka menghargai kontribusinya dan menaruh perhatian terhadap status ketenagakerjaan mereka. Kesempatan berkembang meningkatkan tanggung jawab yang lebih besar dalam diri karyawan terhadap organisasi, dan kemudian memicu kesediaan karyawan untuk bekerja keras untuk meningkatkan efektivitas organisasinya, sehingga dedikasinya terhadap pekerjaan juga akan semakin kuat. Oleh karena itu, sumberdaya kerja dapat berpengaruh positif terhadap *Work engagement*.

Karyawan yang memiliki *work engagement* tinggi akan bekerja dengan penuh energi dan semangat, hal tersebutlah yang akan memajukan perusahaan dimasa mendatang. Sebaliknya, karyawan yang memiliki *work engagement* rendah dapat menurunkan mutu serta reputasi perusahaan (Palupi, 2015). Karyawan yang tidak *engage* adalah pusat masalah, karena mereka akan kehilangan komitmen dan motivasi (Aktouf dalam Diah, 2015). Dengan kata lain, karyawan akan kehilangan dorongan terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, *work engagement* menjadi perhatian penting dalam aspek Sumber Daya Manusia.

Work engagement dapat dibentuk dengan baik oleh banyak faktor

salah satunya adalah dengan faktor *job crafting* karyawan, karena memiliki pengaruh positif yang akan meningkatkan keterikatan kerja ketika tingkat *job crafting* yang dimiliki tinggi (Azizah & Ratnaningsih, 2018). Tims & Bakker dalam Fazriati & Budiono, (2017) mendefinisikan *job crafting* sebagai perubahan batasan-batasan, kondisi tugas pekerjaan, hubungan kerja dan arti dari pekerjaan. Seperti yang diungkapkan Roczniowska & Bakker (2016) bahwa ciri utama *job crafting* adalah modifikasi tugas atau karakteristik pekerjaan atas inisiatif sendiri.

Tidak hanya dengan *job crafting*, *work engagement* dapat dipengaruhi juga oleh *job resources*. *Job resources* akan meningkatkan tingkat *work engagement* karyawan karena faktor-faktornya dapat secara intrinsik memotivasi untuk memenuhi keinginan dasar karyawan atau memotivasi secara ekstrinsik karena berkontribusi untuk pencapaian tujuan kerja (Deviyanti & Sasono, 2015). Karyawan yang terikat dalam pekerjaan mereka akan lebih mencurahkan perhatiannya pada pekerjaan, namun tergantung pula dengan besarnya sumberdaya pekerjaan (*job resources*) yang tersedia.

Phonthatullah (2015) menyatakan bahwa dalam bekerja, karyawan yang memiliki *work engagement* sangat membutuhkan sumber daya ketika mereka bekerja. Sumber daya pekerjaan (*job resources*) menjadi semacam bantuan ketika mereka menghadapi tuntutan dan hambatan kerja. *Job resources* adalah aspek fisik, sosial, psikologis, atau organisasional dari pekerjaan yang mampu mengurangi tuntutan

pekerjaan dalam kaitanya dengan pengorbanan psikologis (*psychological cost*) yang diberikan karyawan. *Job resources* juga memberikan pengaruh pada pencapaian tujuan. Selain itu, menstimulasi pengembangan dan pembelajaran (Ayu, Maarif & Sukmawati, 2017). Dalam membentuk sebuah keterikatan kerja yang baik faktor kesesuaian diri dengan pekerjaan (*person-job fit*) memiliki pengaruh yang besar (Hanum & Logahan, 2013; Fazriati & Budiono, 2017; Salin, 2018) karena ketika karyawan memiliki kesesuaian dengan pekerjaannya, mereka akan bekerja dengan segenap kemampuan yang dimiliki. *Person-job fit* adalah keadaan yang menggambarkan adanya kesesuaian atau kemampuan karyawan dengan tuntutan pekerjaan, kebutuhan individu dan apa yang dapat diberikan oleh pekerjaan itu terhadap karyawan (Cable & DeRue, 2002).

4) Pengaruh tidak langsung *job resources* terhadap *job crafting* melalui *exhaustion*

Hipotesis penelitian 9 (H9) dinyatakan bahwa ada pengaruh langsung *job demands* terhadap *exhaustion*. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai P pada variabel *Job Resources* sebesar 0,111 lebih besar dari 0,05, mempunyai arti bahwa *Job Resources* tidak berpengaruh tidak langsung dan positif terhadap *Job Crafting* melalui *Exhausted* sehingga dalam hal ini hipotesis penelitian 9 (H9) ditolak.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa perawat mengenai kelelahan kerja dapat disimpulkan bahwa perawat merasa kelelahan fisik selama pandemik COVID-19 saat ini adalah lelah secara psikis dikarenakan saat dinas perawat, akan ada beban tersendiri saat memulai bekerja sehingga membuat perawat tertekan, serta adanya rekan kerja perawat yang keluar dari organisasi disebabkan karena takut akan kondisi pandemi sehingga tenaga perawat menjadi berkurang dan tidak sesuai maupun seimbang dengan jumlah pasien yang terus meningkat.

Exhaustion atau *Burnout* didefinisikan sebagai sindrom yang diakibatkan dari stres yang berkelanjutan di tempat kerja yang belum berhasil dikelola oleh seseorang, ditandai dengan kelelahan energi, persepsi acuh tak acuh (*cynicism*) terkait pekerjaan maupun orang lain di dalam pekerjaan tersebut sehingga menurunkan motivasi dalam bekerja (WHO, 2019). Lebih lanjut, survei yang dilakukan oleh Deloitte (2015) pada 1.000 profesional di Amerika Serikat tentang penyebab dan dampak dari *burnout* menunjukkan bahwa 77% responden telah mengalami kelelahan dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini juga berdampak pada efektifitas kinerja organisasi karena tidak mampu menciptakan dan menawarkan suatu kondisi pekerjaan yang menyenangkan dan tidak mampu memberikan kesejahteraan bagi karyawannya.

Job resources hadir sebagai bentuk usaha mengurangi kadar *job demand*, meningkatkan skill pribadi dan usaha dalam pencapaian kerja (Schaufeli & Bakker,2004). *Job demand* yang tinggi tanpa diimbangi

dengan job resource yang memadai akan menimbulkan kondisi burnout (Tims, Bakker, & Derks, 2013). Dari hal tersebut, nampaknya perlu adanya upaya untuk menempatkan karyawan sesuai kemampuan dan minat mereka agar produktivitas dalam bekerja meningkat. Karyawan dapat membentuk batas-batas pekerjaan mereka sendiri dan menciptakan lingkungan kerja yang sesuai dengan preferensi, keterampilan serta kompetensi mereka (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Hal tersebut memberikan motivasi pada karyawan sehingga berupaya untuk lebih produktif dan bertanggungjawab atas kesejahteraan mereka sendiri di dalam pekerjaannya (Hackman & Oldham, 1976 dalam Leiter, 2012). Proses karyawan yang secara proaktif untuk mengubah sendiri pekerjaannya disebut sebagai *job crafting* (Wrzesniewski & Dutton, 2001).

Petrou et al (2015) menyatakan bahwa perilaku pekerja profesi yang mendukung perubahan organisasi akan membuat pekerja profesi mencari suatu strategi untuk mengatasi tuntutan pekerjaan atau strategi untuk menyelesaikan semua tugas. Perilaku yang mendukung perubahan organisasi berkaitan dengan perilaku *job crafting* pada dimensi meningkatkan sumber daya pekerjaan. Perilaku mendukung perubahan organisasi dapat memicu pekerja profesi untuk melakukan peningkatan sumber daya pekerjaan guna mencapai target organisasi yang diinginkan.

Job crafting meliputi perubahan yang dilakukan karyawan atas inisiatif mereka sendiri untuk menyeimbangkan tuntutan kerja dan sumber daya kerja yang mereka peroleh dari pekerjaannya (Tims et al., 2015).

Tims et al. (2012) mendefinisikan *job crafting* sesuai dengan jenis karakteristik pekerjaan dalam kerangka model JD-R bahwa, setiap pekerjaan terdiri dari tuntutan pekerjaan (*job demand*) dan sumber daya pekerjaan (*job resources*) (Bakker & Demerouti, 2014). Ada beberapa bukti yang dapat menjelaskan pengaruh *job crafting* terhadap *work engagement*. Pertama, dalam meningkatkan *job resources* baik dalam aspek sosial (*increasing social job resources*) maupun non-sosial (*increasing structural job resources*) di tempat kerja ditemukan memiliki keterkaitan dengan *work engagement* (Tims et al., 2012). Karena hal tersebut membuat karyawan mendapatkan dukungan instrumental maupun emosional untuk memenuhi kebutuhan psikologis mereka sehingga dapat menjadi buffer efek negatif dari tuntutan kerja yang tinggi (Tims et al., 2012). Kedua, terciptanya lingkungan kerja yang menantang (*increasing challenging job demand*) ditemukan berkaitan dengan *work engagement* (Tims, Bakker, & Derks, 2012; LePine, Podsakoff, & LePine, 2005). Karena hal tersebut dapat menstimulasi karyawan untuk mengembangkan pengetahuan dan menghadapi tujuan kerja yang sulit sehingga karyawan menjadi lebih termotivasi dalam kerja (LePine, Podsakoff, & LePine, 2005). Ketiga, mengurangi ketidaknyamanan di tempat kerja (*decreasing hindering job demands*) untuk menghadapi stress dari tuntutan kerja yang tinggi juga terkait dengan *work engagement*. Karena energi menjadi lebih bebas dan tingkat stress yang dialami menjadi rendah (Tims et al., 2015).

Job crafting memiliki pengaruh yang berbeda terhadap *work engagement* dari berbagai negara baik pada karyawan *blue collar* maupun *white collar*. Penelitian mengenai *job crafting* terhadap *work engagement* diawali oleh studi Tims, Bakker, dan Derks (2012) pada karyawan di berbagai sektor di Belanda di antara sektor jasa, administrasi publik, pendidikan dan retail. Dari penelitian tersebut ditemukan karyawan yang melakukan *job crafting* akan lebih mungkin mengalami *work engagement* ataupun emosi positif lainnya. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Van Wingerden, Derks, & Bakker, (2015) terhadap guru sekolah dasar untuk anak berkebutuhan khusus, menunjukkan adanya pengaruh *job crafting* terhadap *work engagement*. De Beer, Tims, & Bakker, (2016) pada konteks karyawan manufaktur dan pertambangan di Afrika Selatan, menemukan perbedaan besar pengaruh *job crafting* terhadap *work engagement* antara karyawan manufaktur dengan karyawan pertambangan karena disebabkan oleh perbedaan *job resources* yang mereka peroleh dari tempat kerjanya.

Penelitian lainnya oleh Tims et al., (2014) terhadap seluruh karyawan level staff pada pabrik kimia yang memproduksi berbagai bahan plastik untuk kebutuhan produksi automotif, industri elektronik dan kesehatan di Belanda. Ditemukan bahwa *job crafting* berpengaruh secara signifikan terhadap *work engagement* karena karyawan dapat mengontrol sendiri karakteristik pekerjaannya. Temuan lainnya dari penelitian Harju, Hakanen, & Schaufeli, (2016) pada responden dari berbagai organisasi

sektor publik di Finland, diantaranya berprofesi sebagai dokter, guru, peneliti, apoteker dan perawat. Dari penelitian tersebut ditemukan bahwa *job crafting* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *work engagement*.

5) pengaruh langsung *job demands* terhadap *work engagement* perawat Rumah Sakit Universitas Hasanuddin

Hipotesis penelitian 2 (H2) dinyatakan bahwa ada pengaruh langsung *job demands* terhadap *work engagement*. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai P pada variabel *Job Demands*, 0,111 lebih besar dari 0,05, mempunyai arti bahwa *Job Demands* tidak berpengaruh langsung dan negatif terhadap *Work Engagement*. sehingga dalam hal ini hipotesis penelitian 2 (H2) ditolak.

Hasil uji yang dilakukan oleh Ayu et al (2015) menyatakan bahwa nilai uji t *job demands* sebesar -2.55 dengan faktor muatan -0.45 dan t tabel 1.96. Hasil ini menyatakan H0 ditolak (t hitung > t tabel atau -t hitung < -t tabel) sehingga *job demands* berpengaruh terhadap *work engagement*. *Job demands* yang terdiri dari kondisi fisik, kondisi psikologis, kondisi sosial, dan kondisi organisasi. Apabila karyawan PT XYZ merasakan kelelahan secara fisik, psikologis, sosial dan organisasi maka akan berdampak menurunkan tingkat *work engagement*. Begitu juga sebaliknya, apabila karyawan merasa secara fisik, psikologis, sosial dan organisasi baik saat bekerja maka akan tingkat *work engagement* PT XYZ akan naik. Hasil ini sesuai dengan penelitian Katherine Main

(2011) dan penelitian Coetzer & Rothmann (2007) bahwa *job demands* berhubungan negatif dengan *work engagement*.

Schaufeli dan Bakker (2004) menyatakan *job demands* adalah aspek-aspek fisik, psikologis, sosial dan organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan usaha dalam bentuk fisik, kognitif maupun emosional secara terus menerus. Oleh karena itu, hal ini diasosiasikan dengan biaya fisik dan atau psikologis tertentu. Meskipun demikian, *job demands* tidak selalu menghasilkan efek negatif, tetapi *job demands* dapat berubah menjadi stres kerja bila disertai dengan tuntutan yang membutuhkan usaha yang besar, yang pada akhirnya dapat menimbulkan efek negatif seperti depresi, kecemasan, dan *burnout*.

6) Pengaruh langsung *job demands* terhadap *exhaustion* perawat Rumah Sakit Universitas Hasanuddin

Hipotesis penelitian 4 (H4) dinyatakan bahwa ada pengaruh langsung *job demands* terhadap *exhaustion*. Hasil uji statistic menunjukkan bahwa nilai P pada variabel *Job Demands* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, mempunyai arti bahwa *Job Demands* berpengaruh langsung dan positif sebesar 0,427 (42,7%) terhadap *Exhausted*. Dengan demikian dapat disimpulkan setiap peningkatan dari *Job Demands* maka akan memberikan pengaruh langsung terhadap peningkatan *Exhausted* sebanyak 0,427 (42,7%) sehingga dalam hal ini hipotesis penelitian 4 (H4) diterima.

Hasil penelitian berdasarkan variabel *job demands* dengan kategori

tinggi yang didapatkan sebesar **51.2%**. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin meningkat *job demands* perawat, maka semakin tinggi *exhaustion* perawat tersebut. Sebaliknya, Semakin menurun *job demands* perawat, maka semakin menurun *exhaustion* perawat tersebut.

Job demand diindikasikan sebagai suatu aspek pekerjaan yang meliputi fisik, psikologis, sosiologis serta organisasional di mana membutuhkan upaya baik fisik ataupun psikologis serta segala sesuatu yang berkaitan dengan biaya psikologis maupun fisiologis (Lee *et al.*, 2019). *Job demand* dapat diklasifikasikan berdasarkan bidang pekerjaan, sebagaimana tuntutan pekerjaan fisik lebih relevan untuk karyawan dengan pekerjaan seperti kontraktor dan binaragawan, sementara tuntutan kognitif cenderung pada profesi seperti ilmuwan dan produser (Bakker *et al.*, 2014). Broeck *et al.* (2017) menyatakan apabila pengelolaan tuntutan pekerjaan kurang baik maka dapat berkembang menjadi faktor-faktor penyebab *exhaustion* atau *burnout*.

Exhaustion atau *burnout* merupakan kelelahan ekstrim akibat dari kelelahan yang berkepanjangan, penggunaan fisik yang intens, afektif dan kelelahan kognitif yang disebabkan oleh paparan kondisi kerja tertentu dalam waktu yang lama (Bakker *et al.*, 2004). Menurut Nahrgang *et al.* (2011) *exhaustion* dapat tercermin dari rendahnya kesejahteraan karyawan yang mencakup gangguan kecemasan, depresi serta stress terkait pekerjaan. Penelitian Oktarina (2017) menunjukkan *job demand* memiliki pengaruh signifikan positif pada *burnout* di PT Kusuma Putra

Santosa Karanganyar. Kim & Wang (2018) memperkuat bahwa *job demand* berpengaruh signifikan positif terhadap *burnout* pada karyawan pelayanan publik. Salmelaaro & Upadyaya (2018) menambahkan *job demand* signifikan positif dapat memengaruhi *burnout* pada karyawan swasta di Finlandia. Menurut Coetzer & Rothmann (2007), meskipun *job demand* tidak mengacu pada hal negatif, namun apabila terdapat tuntutan usaha dan biaya yang lebih tinggi maka dapat menyebabkan respon seperti depresi, kecemasan dan kelelahan. Schaufeli & Bakker (2004) menemukan bahwa *job demand* dapat menyebabkan *burnout*.

Hurrell et al (1988) menerangkan empat faktor penyebab *job demand* yaitu agenda pekerjaan, intensitas pekerjaan, *job control*, serta beban & ruang kerja. Bakker et al (2004) menjelaskan terdapat tiga indikator *job demand* yaitu *workload*, *emotional demand* dan *work-home conflict*. Sementara itu, Yener & Coskun (2013) mengungkapkan tiga indikator sebagai pengukur *job demand* yaitu *role ambiguity*, *role conflict* dan *work overload*.

Montgomery et al (2015) berpendapat bahwa saat seseorang mengalami *exhaustion* atau *burnout* maka mereka akan merasa lelah secara emosional, memiliki sedikit energi untuk berinvestasi pada pekerjaan seperti dulu, mereka mengalami depersonalisasi yang dimaknai sikap sinis pada segala sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaan, mereka juga mengalami perasaan gagal dalam segala hal terkait pekerjaan. Terdapat enam kunci utama pendorong terjadinya Terdapat

enam kunci utama pendorong terjadinya *exhaustion* atau *burnout* menurut Maslach & Leiter (2016) diantaranya beban kerja yang terlalu tinggi, kurangnya kontrol karyawan terhadap pekerjaan, kurangnya penghargaan atau pengakuan, minim dukungan dari rekan kerja atau orang-orang di lingkungan kerja, ketidakadilan, dan kesenjangan antara individu dengan nilai-nilai organisasi. Maslach & Leiter (2016) menjelaskan tiga indikator yang dapat digunakan untuk mengukur *burnout* yaitu *exhaustion*, *cynism* dan *inefficacy*.

7) Pengaruh tidak langsung *job demands* terhadap *job crafting* melalui *work engagement*

Hipotesis penelitian 8 (H8) dinyatakan bahwa ada pengaruh tidak langsung *job demands* terhadap *job crafting* melalui *work engagement*. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai P pada variabel *Job Demands* sebesar 0,158 lebih besar dari 0,05, mempunyai arti bahwa *Job Demands* tidak berpengaruh tidak langsung terhadap *Job Crafting* melalui *Work Engagement* sehingga dalam hal ini hipotesis penelitian 8 (H8) ditolak.

Revolusi industri 4.0 merupakan era saat ini yang mungkin terus berkembang. Perkembangan zaman saat ini ditandai dengan teknologi dan informasi yang dapat dikatakan menjadi sebuah kebutuhan primer bagi seseorang. Teknologi dan informasi dapat membantu seseorang dalam memenuhi kebutuhan, di antaranya pada bidang ekonomi (Rahayu, 2019). Perubahan ini dapat menyebabkan tuntutan yang harus dipenuhi oleh para pelaku bisnis, pada sektor sumber daya manusia, tuntutan

kebutuhan internal perusahaan menjadi salah satu yang harus dipenuhi. Faktor penting sebagai penunjang atas pencapaian suatu cita-cita maupun tujuan perusahaan adalah sumber daya manusia. Selain itu, perkembangan suatu perusahaan juga dapat dipengaruhi oleh sumber daya manusianya, sehingga perlu adanya penyusunan strategi yang tepat untuk mengelolanya dengan cara selama karyawan bekerja tetap memperhatikan keamanan serta kenyamanan, bertujuan supaya rasa keterikatan dengan pekerjaan bisa mereka miliki (Saretta, 2019).

Untuk mengelola sumber daya manusia yang kompetitif dan berkompoten, perlu adanya rasa keterikatan kerja oleh karyawan (Ellitan, 2002). Van Wingerden et al (2017) menyatakan bahwa *work engagement* mengacu pada keterikatan secara pribadi atas tanggung jawab dan peran mereka secara aktif dalam menjalankan pekerjaannya dengan cara mereka bisa berekspresi secara emosional, kognitif, dan fisik. Beberapa hal bisa memengaruhi terjadinya *work engagement* oleh seorang pegawai ialah *job crafting* (Li & Yang, 2018). Menurut Meijerink et al., (2018) *job crafting* adalah jenis pekerjaan proaktif di mana karyawan membentuk pekerjaan yang ditentukan mereka dengan mengubah tugas akan suatu pekerjaan yang mereka lakukan tanpa mengurangi beban dan tanggung jawab untuk membuat suatu kecocokan atas pribadi mereka sendiri.

Tims et al., (2016) mengungkapkan bahwa *job crafting* mencakup suatu perubahan yang dilakukan oleh seseorang atas pekerjaannya, melakukan pendekatan melalui pekerjaan, atau menjalin interaksi dengan

orang lain. *Job crafting* juga dapat meningkatkan tantangan akan pekerjaan, sumber daya pekerjaan serta menurunkan tuntutan tugas yang dapat menghambat seseorang dalam bekerja. *Job crafting* dibutuhkan karena pada akhirnya perusahaan akan menerima manfaat dan karyawan akan lebih termotivasi untuk memperoleh hasil yang maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya. (Setyawati, 2019). Keterikatan karyawan bukan hanya dipengaruhi oleh *job crafting*, tetapi mereka dapat merasa nyaman, terikat, dan terlibat dalam pencapaian tujuan perusahaan yang erat kaitannya dengan kebermaknaan atas pencapaian (Peral & Geldenhuys, 2016). Chaudhary & Akhouri (2019) menjelaskan bahwa *psychological meaningfulness* dapat meningkatkan motivasi dan upaya dalam melakukan suatu pekerjaan untuk menghasilkan sesuatu yang positif dari apa yang dikerjakannya tersebut. *Psychological meaningfulness* akan dialami oleh seseorang jika mereka telah mempersepsikan hidupnya melalui sebuah perasaan secara emosional yang kuat dalam menyelesaikan sebuah tantangan, berkomitmen dan dia akan totalitas dalam upayanya (Peral & Geldenhuys, 2016).

Petrou et al (2012) mengkonseptualisasikan *job crafting* sebagai apa yang dilakukan individu saat melakukan *crafting* pada pekerjaannya sehari-hari. Petrou dkk (2015) memaparkan konsep *job crafting* yaitu fokus pada kesempatan yang dimiliki individu untuk mengubah tugas (*task*), interaksi sosial (*relational*), dan kognitif (*cognitive*). Individu yang melakukan modifikasi pada pekerjaan mereka, sebagai contoh dengan

mengembangkan kemampuan atau memberikan otonomi yang lebih besar kepada diri sendiri. Hal ini dilakukan tanpa sepenuhnya mengubah tugas atau interaksi dengan rekan kerja atau pekerjaan mereka secara keseluruhan. Petrou dkk (2016) menyatakan *job crafting* sebagai reaksi individu terhadap perubahan organisasi. Perubahan ini bergantung pada faktor organisasi dan faktor individu yang memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja atau bahkan sebagai hambatan individu dalam beradaptasi dengan tugas yang baru.

8) Pengaruh tidak langsung *job demands* terhadap *job crafting* melalui *exhaustion*

Hipotesis penelitian 10 (H10) dinyatakan bahwa ada pengaruh langsung *job demands* terhadap *exhaustion*. Hasil uji statistic menunjukkan bahwa nilai P pada variabel *Job Demands* sebesar 0,248 lebih besar dari 0,05, mempunyai arti bahwa *Job Demands* tidak berpengaruh tidak langsung terhadap *Job Crafting* melalui *Exhausted* sehingga dalam hal ini hipotesis penelitian 10 (H10) ditolak.

Hal ini juga didukung oleh Kristensen et al (dalam Anwarsyah et al, 2012: 33) mengungkapkan bahwa *job demands* menjadi konstruk paling dalam menjelaskan stress pada pekerjaan. Penelitian Kitaoka-Higashiguchi et al dalam Anwarsyah et al (2012) menunjukkan bahwa semakin tinggi *job demands* maka semakin tinggi pula tingkat depresi seseorang. Sedangkan, Grabner, Semmer, dan Elfering dalam Anwarsyah et al (2012) menyatakan bahwa stressor pekerjaan dalam hal ini, *job*

demands adalah satu hal yang mungkin menjadi penyebab buruknya *well-being*, kesehatan, dan performa kerja (*job performance*).

Salah satu penelitian Petrou et al (2015) menemukan bahwa kemauan untuk berubah secara signifikan berhubungan dengan *job crafting* dan mempengaruhi kinerja individu menjadi lebih baik serta mengurangi kelelahan yang dirasakan individu. Petrou dkk (2015) juga menjelaskan bahwa kemauan untuk berubah merupakan variabel penting yang menjadi faktor munculnya perilaku *job crafting*. Individu yang memiliki kemauan untuk berubah akan terikat dengan perilaku peningkatan sumber daya pekerjaan ke level yang lebih tinggi. Pekerja profesi yang memiliki keterlibatan emosi dengan perubahan akan berusaha agar dapat beradaptasi dengan tuntutan perubahan yang sedang terjadi. Pekerja profesi akan meningkatkan sumber daya pekerjaan yang dimilikinya sehingga dapat beradaptasi dengan tuntutan perubahan yang terjadi.

Exhaustion atau *burnout* merupakan permasalahan global dan bentuk stres berkaitan dengan pekerjaan yang berpotensi mempengaruhi kesehatan psikologis dan fisik individu secara negatif dan berdampak pada efektivitas organisasi sehingga dijadikan sebagai tantangan utama negara-negara barat dan negara-negara berkembang tentang kesehatan karyawan dan berfungsinya suatu organisasi. *Exhaustion* atau *burnout* didefinisikan sebagai sindrom yang diakibatkan dari stres yang berkelanjutan di tempat kerja yang belum berhasil dikelola oleh

seseorang, ditandai dengan kelelahan energi, persepsi acuh tak acuh (cynicism) terkait pekerjaan maupun orang lain di dalam pekerjaan tersebut sehingga menurunkan motivasi dalam bekerja (WHO, 2019). Lebih lanjut, survei yang dilakukan oleh Deloitte (2015) pada 1.000 profesional di Amerika Serikat tentang penyebab dan dampak dari burnout menunjukkan bahwa 77% responden telah mengalami kelelahan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Hal ini juga berdampak pada efektifitas kinerja organisasi karena tidak mampu menciptakan dan menawarkan suatu kondisi pekerjaan yang menyenangkan dan tidak mampu memberikan kesejahteraan bagi karyawannya. Hasil temuan tersebut juga memberi batasan terjadinya burnout yaitu 91% responden memiliki stres atau frustrasi yang tak terkendali dan berdampak pada kualitas pekerjaan mereka, dan 83% responden mengatakan *Exhaustion* atau *burnout* dapat mempengaruhi kualitas hubungan sosial dengan orang lain. Sejatinya peran organisasi memberi dampak pada penurunan burnout karyawan, namun 70% responden mengatakan bahwa perusahaan tidak memberikan suatu program pencegahan untuk mengurangi burnout atau tidak adanya inisiatif dari perusahaan untuk memikirkan solusi untuk menurunkan burnout. Lebih lanjut, budaya kerja di dalam organisasi tidak secara signifikan menurunkan burnout karyawan seperti program liburan yang diberikan oleh perusahaan. Karyawan menganggap itu hal yang tidak tepat karena yang mereka butuhkan adalah dukungan dan pengakuan dari

pemimpinnya selama melaksanakan pekerjaannya. Burnout pada kalangan millennial juga berkembang pesat, 84 % responden mengatakan terjadinya burnout dan dampaknya adalah mereka dengan secara khusus meninggalkan pekerjaannya (Deloitte, 2015).

Karyawan yang memiliki *burnout* dapat melepaskan diri dari peran kerja yang tidak memiliki aktivitas yang tidak memuaskan (Eastwood, Frischen, Fenske & Smilek, 2012) atau kondisi kerja yang tidak memungkinkan untuk menggunakan kemampuan individu secara keseluruhan (Harju & Hakanen, 2016). Karakteristik pekerjaan merupakan salah satu faktor yang memainkan peran penting dalam pengembangan terkait dengan burnout (Fisher, 1987), maka mengubah karakteristik pekerjaan yang tidak menguntungkan dapat menjadi titik awal yang berharga. Wrzesniewski dan Dutton (2001) menjelaskan bahwa karyawan dapat mempromosikan kesejahteraan dirinya di tempat kerja dengan cara proaktif membentuk atau menyusun pekerjaannya untuk memenuhi kebutuhan, keterampilan dan motivasi individu. Perilaku proaktif ini disebut dengan *job crafting* yang mana mengacu pada aktivitas yang dilakukan karyawan untuk membentuk tugas, lingkungan atau pola pikirnya agar tercipta kondisi kerja yang lebih berarti bagi dirinya sendiri, orang lain dan organisasi. Lebih lanjut, Lyons (2008) menjelaskan bahwa karakteristik dan dinamika dalam *job crafting* membantu organisasi dalam meningkatkan kinerjanya (Dalam Chen, Yen & Tsai, 2014).

Hal penting yang harus diperhatikan bahwa *job crafting* bukan

tentang mendesain ulang pekerjaan secara keseluruhan, tetapi mengubah aspek dari pekerjaan dengan ruang lingkup tugas yang spesifik (Berg & Dutton, 2008). Karakteristik utama dari *job crafting* yaitu karyawan mengubah tugas atau karakteristik lain dari pekerjaannya dengan inisiatif dirinya sendiri dan membedakan dirinya dengan rekan kerja dalam caranya melakukan pekerjaan.

Beberapa penelitian terdahulu mendukung hal tersebut di atas antara lain penelitian yang dilakukan Berg, Dutton, & Wrzesniewski (2008) yang menunjukkan bahwa *job crafting* adalah menggambarkan cara karyawan untuk memanfaatkan peluang untuk menyesuaikan pekerjaan mereka dengan secara aktif untuk mengubah tugas dan interaksi dengan orang lain. *Job crafting* bisa diterapkan dalam tiga hal yang berbeda yaitu :

- 1) *job crafting* dapat mengubah batas-batas pekerjaan mereka dengan mengambil lebih banyak atau sedikit terkait tugas tersebut, mengembangi atau mengurangi ruang lingkup tugas tersebut, atau mengubah cara mereka untuk melakukan tugas tersebut seperti mengajukan metode baru dalam penyelesaian tugas yang dijalankannya,
- 2) *job crafting* bisa mengubah hubungan pekerjaan di tempat kerja mereka dengan mengubah sifat atau tingkat interaksi mereka dengan orang lain seperti memperbanyak relasi sosial atau mengajar karyawan baru,
- 3) *job crafting* bisa secara kognitif mengubah pekerjaan mereka dengan cara melihat tugas-tugas itu sendiri seperti tidak hanya menjelaskan saja tapi disertai dengan contohnya sehingga dapat dipahami dengan baik.

Lebih lanjut

bahwa *job crafting* mempengaruhi suatu pemilihan prioritas tugas mana yang diselesaikan, bagaimana karyawan dapat menyelesaikannya dan dinamika interpersonal karyawan di tempat kerja sehingga mampu mempengaruhi keberhasilan individu dan kinerja organisasi.

Beberapa manfaat yang didapatkan ketika karyawan mendapatkan *job crafting* yaitu karyawan termotivasi untuk merancang pekerjaannya dengan berbagai perspektif, dapat mengidentifikasi peluang yang tersedia dan memberlakukan satu atau lebih cara untuk menyusun pekerjaan mereka, serta teknik yang dilakukan dan didapatkan berpengaruh pada hasil pekerjaan yang baik (Berg, Dutton, & Wrzesniewski, 2008). Singh & Singh (2018) menjelaskan bahwa *job crafting* dapat di jadikan sebagai strategi coping untuk karyawan bertindak proaktif dalam menjalankan pekerjaannya, selain itu dapat juga mengurangi stres yang berkembang selama karyawan menghadapi tuntutan pekerjaannya serta mampu menghasilkan sumber daya individu yang lebih baik atau terciptanya kesiapan psikologis individu di tempat kerja. *Job crafting* dapat menjadi strategi coping yang efektif untuk karyawan yang mengalami bosan dan burnout karena dapat meningkatkan tantangan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan sehingga dapat membuat pekerjaan menjadi lebih menarik, bermakna dan memuaskan, semakin banyak karyawan meningkatkan tantangan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan semakin sedikit karyawan yang bekerja kontraproduktif (Hooff & Hooff, 2014). *Job crafting* menyediakan cara bagi karyawan untuk meningkatkan motivasi

karyawan dan keterlibatan mereka sendiri di tempat kerja (Wrzesniewski & Dutton, 2001).

Hasil penelitian lain menunjukkan bahwa *job crafting* memberi dampak positif dalam penurunan burnout, dimana di dalamnya terjadi keinginan karyawan untuk berubah dalam mencari sumber daya dan menghadapi tantangan untuk menghadapi perubahan pekerjaan sehari-hari di tempat kerja sehingga *job crafting* dapat dijadikan sebagai strategi karyawan untuk menghadapi tuntutan organisasi dan memberi karyawan strategi untuk menyesuaikan diri dalam mencari sumber daya dan mencari tantangan selama bekerja (Petrou, Demerouti & Schaufeli, 2015). Karyawan dapat memulai kegiatan *job crafting* untuk memenuhi kebutuhan mereka di tempat kerja dan untuk membentuk pekerjaan yang lebih memotivasi karyawan dan membuat pekerjaan menjadi bermakna bagi dirinya sendiri sehingga kinerja individu organisasi dapat meningkatkan kinerja organisasi, *job crafting* memberi karyawan memiliki kemampuan dan otonomi untuk melakukan perubahan dalam mengerjakan pekerjaannya, peluang-peluang dan sumber daya dalam organisasi dapat di manfaatkan dengan baik (Harju, 2017). Melalui *job crafting* karyawan dapat mengubah tugas dan batas-batas yang berhubungan dengan pekerjaan mereka sehingga karyawan dapat terlibat aktif di setiap pekerjaannya (Chen, Yen & Tsai, 2014).

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa perawat mengenai kelelahan kerja dapat disimpulkan bahwa perawat merasa kelelahan fisik

selama pandemik COVID-19 saat ini adalah lelah secara psikis dikarenakan saat dinas perawat, akan ada beban tersendiri saat memulai bekerja sehingga membuat perawat tertekan, serta adanya rekan kerja perawat yang keluar dari organisasi disebabkan karena takut akan kondisi pandemi sehingga tenaga perawat menjadi berkurang dan tidak sesuai maupun seimbang dengan jumlah pasien yang terus meningkat.

Penelitian lain yang menjelaskan bahwa untuk menurunkan kelelahan akibat penyakit fisik dan mengatasi atau menyesuaikan tuntutan pekerjaan dan karakteristik pekerjaan dapat melalui *job crafting*, dimana proses *job crafting* memberikan kebebasan individu untuk mendefinisikan, mengubah atau memodifikasi tuntutan pekerjaannya sesuai dengan kemampuan fisik, kognitif dan kemampuan dirinya sehingga mampu menciptakan suasana di dalam pekerjaan menjadi menyenangkan (Tuerling, 2017).

9) Pengaruh langsung *work engagement* terhadap *job crafting* perawat Rumah Sakit Universitas Hasanuddin

Hipotesis penelitian 6 (H6) dinyatakan bahwa ada pengaruh langsung *work engagement* terhadap *Job Crafting*. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai P pada variabel *Work Engagement* sebesar 0,005 lebih kecil dari 0,05, mempunyai arti bahwa *Work Engagement* berpengaruh langsung dan positif sebesar 0,353 (35,3%) terhadap *Job Crafting*. Dengan demikian dapat disimpulkan setiap peningkatan dari *Work Engagement* maka akan memberikan pengaruh langsung terhadap

peningkatan *Job Crafting* sebanyak 0,353 (35,3%) sehingga dalam hal ini hipotesis penelitian 6 (H6) diterima.

Hasil penelitian berdasarkan variabel *work engagement* dengan kategori tinggi yang didapatkan sebesar 99%. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin meningkat *job crafting* perawat, maka semakin tinggi *work engagement* perawat tersebut. Sebaliknya, Semakin menurun *work engagement* perawat, maka semakin menurun *Job Crafting* perawat tersebut.

Hasil penelitian yang didapatkan bahwa sebagian besar perawat menyatakan setuju pada pernyataan “Di tempat kerja, saya merasa penuh dengan energi.” Sebesar 80.10%, pada pernyataan “Dalam pekerjaan saya, saya merasa kuat dan bersemangat.” Sebesar 83.58%, pada pernyataan “Saat bangun di pagi hari, saya merasa ingin pergi kerja.” Sebesar 83.08%.

Ghitulestu (2006) memberikan contoh perilaku *job crafting* yang dilakukan seorang perawat. Perawat tersebut mempunyai *job desk* untuk melakukan membuat diagnosis pasien, administrasi pengobatan, menyuntik, memasang infus, merawat pasien, membantu pasien menjaga kebersihan dirinya dan mengisi form administrasi. Saat mengerjakan pekerjaannya perawat juga dapat melakukan pekerjaan lain yang tidak ada dalam *job description*, misalnya perawat berinisiatif berinteraksi dengan keluarga pasien untuk mendapatkan informasi tentang pasien serta memberitahu intruksi untuk perawatan di rumah secara detail ketika

pasien sudah menjalani rawat jalan. Seorang perawat dapat membatasi pekerjaan dan interaksi yang perlu dilakukannya dalam bekerja. Perawat lain mungkin malah melakukan tugas tambahan dan terikat dengan banyak interaksi dengan orang pada pekerjaannya sehingga ia telah mengubah ruang lingkup tugas, interaksi dan kognitifnya. Perawat yang telah mengubah tugas dan interaksi akan mengubah makna kognitif dari “pelayanan perawatan yang berkualitas tinggi” menjadi “pelayanan advokasi pasien dan perawatan total”.

Menurut Schaufeli dan Bakker (dalam Bakker & Leiter, 2010) faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja antara lain job demands, job resources dan personal resources. Salah satu bentuk personal resources adalah perilaku proaktif, yaitu inisiatif diri, tindakan antisipatif yang bertujuan untuk mengubah dan memperbaiki situasi atau diri sendiri (dalam Parker & Collins, 2010). Peneliti terdahulu mengungkapkan bahwa adanya hubungan positif antara kepribadian proaktif dan keterikatan kerja (Rizkiani, 2015). Tims, Bakker, dan Derks (2012) berpendapat bahwa salah satu bentuk perilaku proaktif adalah job crafting, yaitu inisiatif pribadi untuk membuat perubahan dalam pekerjaannya secara fisik maupun kognitif yang melibatkan tugas-tugas, hubungan di tempat kerja, serta cara individu berpikir mengenai pekerjaannya agar lebih bermakna (Wrzesniewski, dalam Dvorak, 2014).

Hasil ini juga mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Tims, Bakker, & Derks (2015) pada 288 responden di Belanda, hasil penelitian

ini menunjukkan bahwa *Job Crafting* tidak berpengaruh terhadap *Work Engagement*. Di mana ada atau tidaknya *Job Crafting* tidak mempengaruhi *Work Engagement*. Penyebab *Job Crafting* tidak berpengaruh terhadap *Work Engagement* karena penerapan *Job Crafting* pada perusahaan belum diterapkan karyawan secara keseluruhan yang mana hanya 2 bagian saja yang menerapkan *Job Crafting* ini yaitu bagian personalia dan bagian umum saja. Hal tersebut tentu tidak mempengaruhi *Work Engagement* karyawan, karena karyawan PT Polowijo Gosari Gresik ini tetap merasa terikat dengan pekerjaan mereka walaupun tidak menerapkan *Job Crafting*.

Menurut Collins & Clark (2003) dalam bukunya Mathis & Jackson (2008), banyak organisasi telah menyatakan bahwa sumber daya manusia mampu membedakan suatu organisasi dari pesaing mereka dan merupakan penentu utama keunggulan kompetitif. Studi juga telah mendokumentasikan bahwa praktik SDM membantu menciptakan keunggulan kompetitif. Henry Simamora (1995) dalam Mangkunegara (2010) mengemukakan bahwa Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain: faktor individual, faktor psikologis, dan faktor organisasi. Faktor-faktor tersebut sangat berkaitan erat dengan Praktik SDM, *Job Crafting* dan *Work Engagement*. Karena faktor organisasi sangat berkaitan dengan penerapan praktik SDM di perusahaan, kemudian faktor individu berkaitan dengan *Job Crafting* yang mana karyawan berinisiatif untuk merubah *Job Design* pada pekerjaannya

sesuai *passion* mereka, dan faktor psikologis berkaitan dengan *Work Engagement*. Schaufeli *et al.*, (2006) dalam penelitian Lu *et al.*, (2014) mendefinisikan bahwa *Work Engagement* adalah sebuah hubungan antara karyawan dengan pekerjaannya yang ditandai dengan semangat yang penuh dedikasi tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pengukuran pada penelitian ini menggunakan indikator dari Schaufeli *et al.*, (2006) terdapat 3 indikator yakni *vigour*, *dedication*, dan *absorption*.

Job Crafting adalah proses perilaku proaktif karyawan untuk mengubah batas pekerjaan mereka (Wrzesniewski & Dutton, 2001). *Work Engagement* adalah adanya suatu ikatan atau *engagement* ketika karyawan memiliki rasa terikat dengan pekerjaannya atau perusahaan secara fisik, kognitif, dan emosional (Alfes *et al.*, 2013). Albana (2019), Li & Yang (2018), Tims *et al.*, (2012) menyatakan bahwa *Job Crafting* berpengaruh positif terhadap *Work Engagement*. Namun menurut Bakker & Oerlemans (2018) menyatakan bahwa *Job Crafting* berpengaruh negatif terhadap *Work Engagement*.

Wrzesniewski dan Dutton (2001) memperkenalkan konsep *job crafting* untuk menangkap "tindakan yang diambil karyawan untuk membentuk, membentuk, dan mendefinisikan kembali pekerjaan mereka" (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Ketika mereka merasa kebutuhan psikologis tidak terpenuhi dalam pekerjaan mereka, individu akan termotivasi untuk memulai perubahan dalam tugas dan karakteristik pekerjaan mereka inilah yang disebut sebagai *job crafting* (Bakker *et al.*,

2016). *Job crafting* ini merupakan salah satu faktor individu yang dapat memicu kepuasan kerja. Penelitian Cheng (2016) juga menyebutkan bahwa kepuasan kerja berhubungan positif terhadap *job crafting* (Cheng, Chen, Teng, & Yen, 2016). Untuk menangkap *job crafting* sebagai perilaku sehari-hari, beberapa penelitian mengkonseptualisasikan *job crafting* sebagai perilaku proaktif karyawan yang secara khusus ditargetkan pada karakteristik pekerjaan dijabarkan dalam teori Job Demand-Resources (JD-R) (Bakker et al., 2016). Menurut teori JD - R, karakteristik pekerjaan dapat sangat bervariasi di seluruh pekerjaan tetapi selalu dapat diklasifikasikan ke dalam dua kategori: tuntutan pekerjaan dan job resources. *Job crafting* dari perspektif ini, didefinisikan sebagai perilaku yang diprakarsai sendiri oleh karyawan untuk membuat perubahan dalam tingkat tuntutan pekerjaan atau *job resources* mereka. Tuntutan pekerjaan mengacu pada aspek fisik, psikologis, sosial, atau organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan upaya atau keterampilan fisik dan atau psikologis (kognitif dan emosional) yang berkelanjutan dan dikaitkan dengan aspek fisiologis dan atau psikologis tertentu. Dukungan pekerjaan merujuk pada aspek fisik, psikologis, sosial atau organisasi dari pekerjaan yang dapat berpengaruh pada pencapaian tujuan, mengurangi tuntutan pekerjaan dan aspek fisiologis dan psikologis yang terkait dan merangsang pertumbuhan, pembelajaran dan pengembangan pribadi (Bakker & Demerouti, 2007). Contoh tuntutan pekerjaan adalah tekanan pekerjaan, tuntutan emosional, tuntutan kognitif, dan tuntutan fisik. Contoh

dukungan pekerjaan adalah otonomi pekerjaan, dukungan sosial, umpan balik kinerja, dan variasi keterampilan.

Perusahaan harus memberikan dukungan kepada setiap karyawan untuk menerapkan dan melakukan *Job Crafting* dalam menyelesaikan pekerjaannya. Apabila karyawan mampu menerapkan *Job Crafting* pada setiap pekerjaan yang dilakukannya karyawan akan dengan mudah menyelesaikan suatu pekerjaan tersebut dengan efektif dan efisien atau bahkan bisa memperoleh hasil yang lebih maksimal (Guan & Frenkel, 2018).

Penelitian yang dilakukan oleh Hakanen dalam (Bakker, Tims, & Derks, 2012) menunjukkan bahwa perpaduan antara tingginya tuntutan pekerjaan dan sumber daya dapat memfasilitasi keterikatan kerja, dan job crafting memiliki potensi untuk mengubah cara pandang karyawan terhadap makna kerjanya serta identitas pekerjaannya dalam berbagai situasi. Job crafting ini melibatkan pembatasan tugas-tugas dari pekerjaan baik secara fisik maupun kognitif. Perubahan batasan tugas dapat dikatakan bahwa karyawan mengubah bentuk atau jumlah aktivitasnya ketika bekerja, sedangkan perubahan dalam bentuk kognitif dapat berupa bagaimana karyawan mengubah pandangannya terhadap pekerjaannya. Menurut Tims dan Bakker (2010), perubahan yang dilakukan oleh karyawan dianggap penting karena hal itu dapat meningkatkan dan menguntungkan pencapaian dalam bekerja.

10) Pengaruh langsung *exhaustion* terhadap *job crafting* perawat Rumah Sakit Universitas Hasanuddin

Hipotesis penelitian 5 (H5) dinyatakan bahwa ada pengaruh tidak langsung *exhaustion* terhadap *Job Crafting*. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai P pada variabel *Exhausted*, 0,093 lebih besar dari 0,05, mempunyai arti bahwa *Exhausted* tidak berpengaruh langsung dan negatif terhadap *Job Crafting*. sehingga dalam hal ini hipotesis penelitian 5 (H5) ditolak.

Hasil penelitian berdasarkan variabel *exhaustion* dengan kategori rendah yang didapatkan sebesar 98.51%. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin meningkat *exhaustion* perawat, maka semakin rendah *Job Crafting* perawat tersebut. Sebaliknya, Semakin menurun *exhaustion* perawat, maka semakin meningkat *Job Crafting* perawat tersebut.

Hasil penelitian yang didapatkan bahwa sebagian besar perawat menyatakan kadang-kadang pada pernyataan “Saya sangat terganggu oleh rasa lelah yang saya rasakan” sebesar 72.14%, pada pernyataan “Saya mudah merasa lelah” sebesar 70.65%, pada pernyataan “Secara fisik, Saya merasa Lelah” sebesar 67.66%.

Kristensen *et al.* (2005) mendefinisikan *burnout* sebagai kelelahan yang terdiri dari kelelahan fisik, kelelahan emosional, kelelahan kognitif serta kelelahan yang diakibatkan klien. Maslach & Leiter (2016) memaknai *burnout* sebagai suatu *psychology syndrome* sebagai akibat kelelahan secara emosional, depersonalisasi dan juga menurunnya prestasi pribadi

yang dapat dialami diantara individu dalam kapasitas tertentu bekerja bersama orang lain.

Burnout didefinisikan sebagai sindrom yang diakibatkan dari stres yang berkelanjutan di tempat kerja yang belum berhasil dikelola oleh seseorang, ditandai dengan kelelahan energi, persepsi acuh tak acuh (*cynicism*) terkait pekerjaan maupun orang lain di dalam pekerjaan tersebut sehingga menurunkan motivasi dalam bekerja (WHO, 2019). Lebih lanjut, survei yang dilakukan oleh Deloitte (2015) pada 1.000 profesional di Amerika Serikat tentang penyebab dan dampak dari *burnout* menunjukkan bahwa 77% responden telah mengalami kelelahan dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini juga berdampak pada efektifitas kinerja organisasi karena tidak mampu menciptakan dan menawarkan suatu kondisi pekerjaan yang menyenangkan dan tidak mampu memberikan kesejahteraan bagi karyawannya. Hasil temuan tersebut juga memberi batasan terjadinya *burnout* yaitu 91% responden memiliki stres atau frustrasi yang tak terkendali dan berdampak pada kualitas pekerjaan mereka, dan 83% responden mengatakan *burnout* dapat mempengaruhi kualitas hubungan sosial dengan orang lain. Sejatinya peran organisasi memberi dampak pada penurunan *burnout* karyawan, namun 70% responden mengatakan bahwa perusahaan tidak memberikan suatu program pencegahan untuk mengurangi *burnout* atau tidak adanya inisiatif dari perusahaan untuk memikirkan solusi untuk menurunkan *burnout*. Lebih lanjut, budaya kerja di dalam organisasi tidak secara signifikan

menurunkan *burnout* karyawan seperti program liburan yang diberikan oleh perusahaan. Karyawan menganggap itu hal yang tidak tepat karena yang mereka butuhkan adalah dukungan dan pengakuan dari pemimpinnya selama melaksanakan pekerjaannya. *Burnout* pada kalangan millennial juga berkembang pesat, 84 % responden mengatakan terjadinya *burnout* dan dampaknya adalah mereka dengan secara khusus meninggalkan pekerjaannya (Deloitte, 2015).

Hasil tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Gallagher & Stoll (2018) yang menjelaskan bahwa stres kerja dapat menyebabkan karyawan mengalami kelelahan emosional dan kesehatan mental yang buruk. Pekerja-pekerja yang terpengaruh pada *burnout* adalah kalangan profesional yang pekerjaannya melibatkan suatu tuntutan yang tinggi, cepat dan interaksi yang sering dengan orang-orang yang memiliki kebutuhan fisik dan emosional, seperti pegawai negeri, pegawai swasta, perawat, pengasuh dan guru. Khotimah (2010) melakukan survei pada Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) dimana perawat yang mengalami *burnout* sekitar 50,9% hal ini dipengaruhi oleh stres kerja di mana mereka bekerja.

Karyawan yang memiliki *burnout* dapat melepaskan diri dari peran kerja yang tidak memiliki aktivitas yang tidak memuaskan (Eastwood, Frischen, Fenske & Smilek, 2012) atau kondisi kerja yang tidak memungkinkan untuk menggunakan kemampuan individu secara keseluruhan (Harju & Hakanen, 2016). Karakteristik pekerjaan merupakan

salah satu faktor yang memainkan peran penting dalam pengembangan terkait dengan *burnout* (Fisher, 1987), maka mengubah karakteristik pekerjaan yang tidak menguntungkan dapat menjadi titik awal yang berharga. Wrzesniewski dan Dutton (2001) menjelaskan bahwa karyawan dapat mempromosikan kesejahteraan dirinya di tempat kerja dengan cara proaktif membentuk atau menyusun pekerjaannya untuk memenuhi kebutuhan, keterampilan dan motivasi individu. Perilaku proaktif ini disebut dengan *job crafting* yang mana mengacu pada aktivitas yang dilakukan karyawan untuk membentuk tugas, lingkungan atau pola pikirnya agar tercipta kondisi kerja yang lebih berarti bagi dirinya sendiri, orang lain dan organisasi. Lebih lanjut, Lyons (2008) menjelaskan bahwa karakteristik dan dinamika dalam *job crafting* membantu organisasi dalam meningkatkan kinerjanya (Dalam Chen, Yen & Tsai, 2014)

Beberapa penelitian terdahulu mendukung hal tersebut di atas antara lain penelitian yang dilakukan Berg, Dutton, & Wrzesniewski (2008) yang menunjukkan bahwa *job crafting* adalah menggambarkan cara karyawan untuk memanfaatkan peluang untuk menyesuaikan pekerjaan mereka dengan secara aktif untuk mengubah tugas dan interaksi dengan orang lain. *Job crafting* bias diterapkan dalam tiga hal yang berbeda yaitu :

- 1) *job crafting* dapat mengubah batas-batas pekerjaan mereka dengan mengambil lebih banyak atau sedikit terkait tugas tersebut, mengembangi atau mengurangi ruang lingkup tugas tersebut, atau mengubah cara mereka untuk melakukan tugas tersebut seperti mengajukan metode baru

dalam penyelesaian tugas yang dijalankannya, 2) *job crafting* bisa mengubah hubungan pekerjaan di tempat kerja mereka dengan mengubah sifat atau tingkat interaksi mereka dengan orang lain seperti memperbanyak relasi sosial atau mengajar karyawan baru, 3) *job crafting* bisa secara kognitif mengubah pekerjaan mereka dengan cara melihat tugas-tugas itu sendiri seperti tidak hanya menjelaskan saja tapi disertai dengan contohnya sehingga dapat dipahami dengan baik. Lebih lanjut bahwa *job crafting* mempengaruhi suatu pemilihan prioritas tugas mana yang diselesaikan, bagaimana karyawan dapat menyelesaikannya dan dinamika interpersonal karyawan di tempat kerja sehingga mampu mempengaruhi keberhasilan individu dan kinerja organisasi.

D. Implikasi Manajerial

Implikasi manajerial memberikan kontribusi-kontribusi praktis bagi pihak manajemen rumah sakit atau organisasi publik lainnya. Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa variabel *job demands* secara signifikan berpengaruh terhadap *job crafting* perawat. Dengan demikian, dirasakan perlu untuk diperhatikan mengenai ketiga variabel tersebut dalam kelangsungan suatu organisasi. Oleh sebab itu, manajemen rumah sakit harus meminta karyawan untuk melaporkan tentang tuntutan pekerjaan mereka sendiri dan dukungan dan kesejahteraan, dan ini kemudian terkait dengan kinerja individu. Ketika manajer mengetahui tuntutan pekerjaan dan dukungan spesifik mana yang perlu diperhatikan, mereka dapat mengambil langkah-langkah

strategis dan struktural sehingga proses kerja dioptimalkan untuk karyawan dengan cara topdown yang menghasilkan kualitas kehidupan kerja yang lebih baik. Selain itu, karyawan memengaruhi kondisi kerja mereka sendiri. Karyawan dapat menjadi reaktif dan melemahkan diri mereka sendiri dengan menciptakan lebih banyak tuntutan pekerjaan, atau mereka dapat proaktif dan mengoptimalkan tuntutan dan sumber daya pekerjaan mereka sendiri.

Karyawan diharapkan mampu menyelesaikan tuntutan pekerjaannya seperti beban kerja yang tinggi, stres kerja, kelelahan kerja sehingga mampu bersaing dan meningkatkan produktivitas dalam bekerja. Pelatihan *job crafting* menjadi salah satu cara untuk mengurangi burnout, karena *job crafting* membantu karyawan untuk aktif dan proaktif dalam bekerja. Beberapa manfaat yang didapatkan ketika karyawan mendapatkan *job crafting* yaitu karyawan termotivasi untuk merancang pekerjaannya dengan berbagai perspektif, dapat mengidentifikasi peluang yang tersedia dan memberlakukan satu atau lebih cara untuk menyusun pekerjaan mereka, serta teknik yang dilakukan dan didapatkan berpengaruh pada hasil pekerjaan yang baik (Berg, Dutton, & Wrzesniewski, 2008). Singh & Singh (2018) menjelaskan bahwa *job crafting* dapat di jadikan sebagai strategi coping untuk karyawan bertindak proaktif dalam menjalankan pekerjaannya, selain itu dapat juga mengurangi stres yang berkembang selama karyawan menghadapi tuntutan pekerjaannya serta mampu menghasilkan sumber daya individu

yang lebih baik atau terciptanya kesiapan psikologis individu di tempat kerja.

Job crafting tidak hanya terjadi di tingkat individu tetapi juga di tingkat tim. Dalam pengaturan tim, individu perlu bekerja sama dengan anggota tim lain untuk menyelesaikan tugas mereka. Saling ketergantungan ini membutuhkan komunikasi, kerja sama, dan tindakan terkoordinasi di antara anggota tim. Maka ada kemungkinan bahwa anggota tim, bukan agen individu, bersama-sama menentukan bagaimana mengubah tugas dan batasan relasional untuk memenuhi tujuan bersama mereka. Oleh karena itu, *job crafting* dapat dilakukan secara kolaboratif yang melibatkan upaya bersama di antara kelompok-kelompok karyawan dalam menyesuaikan cara pekerjaan mereka diatur dan diberlakukan.

Job crafting bisa diterapkan dalam tiga hal yang berbeda yaitu : 1) job crafting dapat mengubah batas-batas pekerjaan mereka dengan mengambil lebih banyak atau sedikit terkait tugas tersebut, mengembangki atau mengurangi ruang lingkup tugas tersebut, atau mengubah cara mereka untuk melakukan tugas tersebut seperti mengajukan metode baru dalam penyelesaian tugas yang dijalankannya, 2) job crafting bisa mengubah hubungan pekerjaan di tempat kerja mereka dengan mengubah sifat atau tingkat interaksi mereka dengan orang lain seperti memperbanyak relasi sosial atau mengajar karyawan baru, 3) job crafting bisa secara kognitif mengubah pekerjaan mereka dengan cara melihat tugas-tugas itu sendiri seperti tidak hanya menjelaskan saja tapi disertai

dengan contohnya sehingga dapat dipahami dengan baik. Lebih lanjut bahwa job crafting mempengaruhi suatu pemilihan prioritas tugas mana yang diselesaikan, bagaimana karyawan dapat menyelesaikannya dan dinamika interpersonal karyawan di tempat kerja sehingga mampu mempengaruhi keberhasilan individu dan kinerja organisasi.

E. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah :

1. Waktu pada saat pengisian kuesioner dan tingkat partisipasi responden kurang efisien, karena pada saat penelitian berlangsung pada saat jam kerja, sehingga beberapa kuisisioner yang tidak langsung diisi oleh responden pada saat itu karena kesibukan pekerjaan.
2. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan pendekatan komunikasi survei dengan hanya menggunakan alat pengukuran kuesioner sehingga tidak mampu mengeksplorasi lebih lanjut.
3. Selanjutnya, meskipun telah diberikan jaminan mengenai kerahasiaan dan anonimitas, mungkin beberapa responden masih merasa tidak nyaman untuk mengungkapkan kondisi yang sebenarnya terjadi.
4. Penilaian kuisisioner ini bersifat oleh perawat bersifat subjektif yaitu lebih kepada keadaan dimana perawat berpikiran relatif, hasil dari menduga-duga berdasarkan perasaan atau selera.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Ada pengaruh langsung dan positif *Job Resources* terhadap *Work Engagement* perawat. Hal tersebut berarti karyawan akan merasa dihargai dan mempunyai keterlibatan emosi yang tinggi apabila dipicu dengan pengembangan dan pertumbuhan personal karyawan di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin.
2. Ada pengaruh langsung dan negatif *Job Resources* terhadap *Exhausted* perawat. Hal tersebut berarti adanya hubungan interpersonal karyawan akan berdampak pada kelelahan kerja yang dirasakan oleh karyawan di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin.
3. Ada pengaruh tidak langsung dan positif *Job Resources* terhadap *Job Crafting* melalui *Work Engagement* perawat. Hal tersebut berarti dengan adanya hubungan kerja karyawan sehingga ia mampu mendesain ulang pekerjaan tanpa harus mengikat diri dengan pekerjaannya di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin.
4. *Job Resources* tidak berpengaruh tidak langsung terhadap *Job Crafting* melalui *Exhausted* perawat. Hal tersebut berarti dengan adanya aspek fisik dan sosial dari pekerjaannya sehingga karyawan mampu membuat ulang pekerjaan berdasarkan kemampuannya yang akan berdampak pada kelelahan kerja karyawan di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin.

5. Ada pengaruh tidak langsung dan negatif *Job Demands* terhadap *Work Engagement* perawat. Hal tersebut berarti karyawan yang bekerja dengan cepat dan keras akan berdampak pada ikatan karyawan dengan pekerjaannya di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin.
6. Ada pengaruh langsung dan positif *Job Demands* terhadap *Exhausted* perawat. Hal tersebut berarti karyawan yang bekerja dengan baik akan berdampak pada perasaan jenuh dalam pekerjaannya di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin.
7. *Job Demands* tidak berpengaruh tidak langsung terhadap *Job Crafting* melalui *Work Engagement* perawat. Hal tersebut berarti karyawan yang bekerja dengan efektif dan efisien tanpa motivasi akan berdampak pada inisiatif dalam pekerjaannya di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin.
8. *Job Demands* tidak berpengaruh tidak langsung terhadap *Job Crafting* melalui *Exhausted* perawat. Hal tersebut berarti karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu akan merasakan kelelahan kerja sehingga berdampak pada pekerjaannya di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin.
9. Ada pengaruh langsung dan positif *Work Engagement* terhadap *Job Crafting* perawat. Hal tersebut berarti karyawan yang mempunyai sikap positif terhadap pekerjaan akan berdampak pada kemampuan

karyawan dalam mendesain pekerjaannya menjadi lebih menarik di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin

10. Ada pengaruh tidak langsung dan negatif *Exhausted* terhadap *Job Crafting* perawat. Hal tersebut berarti karyawan yang mengalami kelelahan tidak berdampak pada desain pekerjaan yang dilakukan karyawan tersebut di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan maka saran yang dapat disampaikan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Bagi pengembangan ilmu

Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai salah satu acuan yang memberikan kontribusi khususnya manajemen mutu di rumah sakit.

2. Bagi Rumah Sakit

1. Disarankan untuk manajemen rumah sakit agar lebih memperhatikan *job demands* dengan memberikan waktu kepada karyawan yang untuk menyelesaikan pekerjaannya dan membantu menyelesaikan jika adanya konflik pada tuntutan pekerjaan agar aktivitas pekerjaan tidak mempengaruhi kesehatan psikologis dari karyawan
2. Disarankan untuk manajemen rumah sakit agar lebih memperhatikan *job resources* dengan memberikan motivasi pada

karyawan sehingga mereka cenderung menjadi lebih energik, berdedikasi, dan bergairah tentang pekerjaan mereka.

3. Disarankan untuk manajemen rumah sakit agar lebih meningkatkan *job crafting* dengan memberikan dukungan kepada karyawan sehingga mereka memiliki inisiatif sendiri untuk menyeimbangkan tuntutan kerja dan sumber daya kerja yang mereka peroleh dari pekerjaannya, terus terlibat secara aktif terhadap hal-hal yang terjadi di dalam perusahaan serta memiliki inisiatif dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan diri karyawan.
4. Bagi manajemen rumah sakit, agar meningkatkan *work engagement*, Mayoritas karyawan memiliki penilaian yang positif atau baik mengenai variabel work engagement. Oleh karena itu sangat penting untuk terus menjaga keterikatan dengan karyawan. Upaya yang dapat dilakukan antara lain, membina dan menjaga hubungan antara atasan dan karyawan agar tetap harmonis.
5. Organisasi diharapkan untuk tetap menjaga dan meningkatkan sumber daya pekerjaan untuk karyawan agar karyawan tetap terfasilitasi dan merasa beban diringankan oleh perusahaan dan agar beban kerja para karyawan dapat berkurang. Dukungan dari atasan sangat penting untuk membantu meringankan beban pekerjaan karyawan.

6. Perawat agar lebih menunjukkan dan secara kontinyu meningkatkan kemampuan kepemimpinan klinis dengan melakukan pengembangan pribadi berkelanjutan dengan melakukan kerjasama yang baik antar perawat dalam metode tim, memperhatikan keselamatan pasien dengan melaksanakan tindakan keperawatan sesuai prosedur operasional standar (POS).
7. Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh manajemen rumah sakit sebagai sumber informasi dan laporan analisis untuk dimanfaatkan dalam peningkatan kinerja perawat yang bekerja di RS

3. Bagi peneliti selanjutnya

- a. Diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain seperti budaya organisasi, keadilan organisasi, kemampuan kerja karyawan dan kepemimpinan yang dapat mempengaruhi kinerja.
- b. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan metode kualitatif guna menggali lebih dalam mengenai fenomena-fenomena terkait beban kerja, kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja perawat yang dimiliki oleh responden.

DAFTAR PUSTAKA

- Anitha. (2014). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63(3), 308–323. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2013-0008>
- Awases, M. H., Bezuidenhout, M. C., & Roos, J. H. (2013). Factors affecting the performance of professional nurses in Namibia. *Curationis*, 36(1), E1–E8. <https://doi.org/10.4102/curationis.v36i1.108>
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265–269. <https://doi.org/10.1177/0963721411414534>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). *Towards a model of work engagement*. 13(3), 209–223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Job Demands-Resources Theory. *Wellbeing*, III, 1–28. <https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell019>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., de Boer, E., & Schaufeli, W. B. (2003). Job demand and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of Vocational Behavior*, 62(2), 341–356. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00030-1](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00030-1)
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Salanova, M., & Gon Alez-ro, V. A. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: a Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Berg, J. M., Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2010). Perceiving and responding to challenges in job crafting at different ranks: When proactivity requires adaptivity. In *Journal of Organizational Behavior* (Vol. 31, Issues 2-3, pp. 158–186). <https://doi.org/10.1002/job.645>
- Bukopin, B., & Jakarta, T. B. K. (2018). Hubungan Antara Job Crafting Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Generasi Y Di Kantor Pusat Pt. Bank Bukopin, Tbk Jakarta. *Empati*, 7(2), 167–173.
- Chang, S., Han, K., & Cho, Y. (2020). Association of happiness and nursing work environments with job crafting among hospital nurses in South Korea. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(11), 1–9. <https://doi.org/10.3390/ijerph17114042>
- Chen, C. Y., Yen, C. H., & Tsai, F. C. (2014). Job crafting and job engagement: The mediating role of person-job fit. *International Journal of Hospitality Management*, 37, 21–28. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2013.10.006>
- Chughtai, A. A. (2008). Impact of Job involvement on In-Role performance

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

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

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

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

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisisioner

Assalamu'alaikum Warahmatullahi wabarakatuh

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

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

Makassar, April 2021

Peneliti

KUESIONER PENELITIAN

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

I. Identitas Responden

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

II. Petunjuk Pengisian

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

Jawaban yang anda berikan tidak akan dinilai.

Kategori :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

D. Job Demands

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

E. Job Resources

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

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

F. WORK ENGAGEMENT

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

G. JOB CRAFTING

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

H. EXHAUSTED

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

Lampiran 2. Wawancara Terdahulu

1. Aspek *increasing structural job resources*

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

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

2. Aspek *Increasing social job resources*

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

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

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

3. Aspek *challenging job demands*

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

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

4. Aspek *decreasing hindering job demands*

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

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

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

hari.

Lampiran 3 Hasil Analisis

1.1 Job Resources

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

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

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

Sumber: Data Primer

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

1.2 Job Demands

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

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

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

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

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

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

Sumber: Data Primer

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

1.3 Work Engagement

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

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

Sumber: Data Primer

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

1.4 Job Crafting

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

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

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

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

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

1.5 Exhausted

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

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

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

Sumber: Data Primer

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

Lampiran 4 Dokumentasi Penelitian





Lampiran 5 Output SPSS

KARAKTERISTIK

Unit Kerja/Instalasi

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

Usia

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

Jenis Kelamin

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

Pendidikan Terakhir

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

Status Kepegawaian

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

Usia * Unit Kerja/Instalasi Crosstabulation

Count

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

Jenis Kelamin * Unit Kerja/Instalasi Crosstabulation

Count

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

Pendidikan Terakhir * Unit Kerja/Instalasi Crosstabulation

Count

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

Status Kepegawaian * Unit Kerja/Instalasi Crosstabulation

Count

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

UNIVARIAT

Job Demands

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

Job Resources

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

Work Engagement

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

Exhausted

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

Job Crafting

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

Job_Demands * Unit Kerja/Instalasi Crosstabulation

Count

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

Job_Resources * Unit Kerja/Instalasi Crosstabulation

Count

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

Work_Engagement * Unit Kerja/Instalasi Crosstabulation

Count

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

Exhausted * Unit Kerja/Instalasi Crosstabulation

Count

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

Job_Crafting * Unit Kerja/Instalasi Crosstabulation

Count

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

TABULASI SILANG

JOB DEMANDS

Usia * Job_Demands Crosstabulation

Count

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

Jenis Kelamin * Job_Demands Crosstabulation

Count

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

Pendidikan Terakhir * Job_Demands Crosstabulation

Count

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

Status Kepegawaian * Job_Demands Crosstabulation

Count

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

JOB RESOURCES

Usia * Job_Resources Crosstabulation

Count

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

Jenis Kelamin * Job_Resources Crosstabulation

Count

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

Pendidikan Terakhir * Job_Resources Crosstabulation

Count

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

Status Kepegawaian * Job_Resources Crosstabulation

Count

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

WORK ENGAGEMENT

Usia * Work_Engagement Crosstabulation

Count

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

Jenis Kelamin * Work_Engagement Crosstabulation

Count

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

Pendidikan Terakhir * Work_Engagement Crosstabulation

Count

		Work_Engagement		Total
		Rendah	Tinggi	
Pendidikan Terakhir	Diploma 3	0	27	27

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

Status Kepegawaian * Work_Engagement Crosstabulation

Count

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

JOB CRAFTING

Usia * Job_Crafting Crosstabulation

Count

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

Jenis Kelamin * Job_Crafting Crosstabulation

Count

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

Pendidikan Terakhir * Job_Crafting Crosstabulation

Count

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

Status Kepegawaian * Job_Crafting Crosstabulation

Count

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

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

EXHAUSTED

Usia * Exhausted Crosstabulation

Count

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

Jenis Kelamin * Exhausted Crosstabulation

Count

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

Pendidikan Terakhir * Exhausted Crosstabulation

Count

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

Status Kepegawaian * Exhausted Crosstabulation

Count

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

CHI-SQUARE

Crosstab

Count

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

Chi-Square Tests

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

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

b. Computed only for a 2x2 table

Crosstab

Count

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

Chi-Square Tests

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

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

b. Computed only for a 2x2 table

Crosstab

Count

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

Chi-Square Tests

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

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

b. Computed only for a 2x2 table

Crosstab

Count

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

Chi-Square Tests

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

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

b. Computed only for a 2x2 table

Crosstab

Count

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

Chi-Square Tests

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

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

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

Crosstab

Count

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

Chi-Square Tests

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

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

Crosstab

Count

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

Chi-Square Tests

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

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

Crosstab

Count

	Exhausted	Total

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

Chi-Square Tests

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

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

b. Computed only for a 2x2 table

PATH ANALYSIS

Regressions:

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

R-Square:

	Estimate
Work_Engagemnt	0.608
Job_Crafting	0.595
Exhausted	0.172

Defined Parameters:

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

Lampiran 6. Surat Penelitian



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

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

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

17 Mei 2021

Kepada Yth.

Direktur Utama Rumah Sakit Universitas Hasanuddin

Di-
Makassar

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

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

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

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

Lokasi Penelitian : 1. Rumah Sakit Universitas Hasanuddin

Waktu Penelitian : Mei 2021 – Juli 2021

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

Atas perkenan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.



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

Tembusan Kepada Yth. :

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

Lampiran 7. Curriculum Vitae

I. Data Pribadi

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

II. Pendidikan

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