

**KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS DITINJAU DARI *BURNOUT* DAN *JOB CRAFTING* PADA GURU DI PULAU KARIMUN BESAR**

**SKRIPSI**

*Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Islam  
Riau Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh  
Gelar Strata Satu Psikologi*



**GEBBY MEITHA YUSTIN**  
**188110243**

**PROGRAM STUDI ILMU PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
PEKANBARU**

**2022**

HALAMAN PENGESAHAN

KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS DITINJAU DARI *BURNOUT* DAN *JOB CRAFTING* PADA GURU DI PULAU KARIMUN BESAR

Gebby Meitha Yustin  
NPM.188110243

Telah Dipertahankan Di Depan Tim Penguji Pada Tanggal  
08 Juli 2022

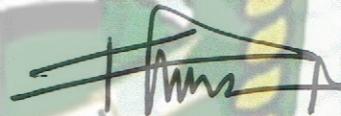
DEWAN PENGUJI

TANDA TANGAN

Syarifah Farradinna, MA.,Ph.D

Dr. Fikri, S.Psi., M.Si

Didik Widianoro, M.Psi., Psikolog



*Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu pernyataan  
Untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)*

Pekanbaru, 21 Juli 2022

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Psikologi

Yanwar Arief, M.Psi., Psikolog



## HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Gebby Meitha Yustin

NPM :188110243

Judul Skripsi : Kesejahteraan Psikologis Ditinjau dari *Burnout* dan *Job Crafting* Pada Guru Di Pulau Karimun Besar

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini adalah karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjaan di suatu perguruan tinggi manapun. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oranglain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan ini, maka saya bersedia gelar kesarjaan saya dicabut.

Pekanbaru, 20 Juni 2022

Yang menyatakan,



Gebby Meitha Yustin  
188110243

## HALAMAN PERSEMBAHAN

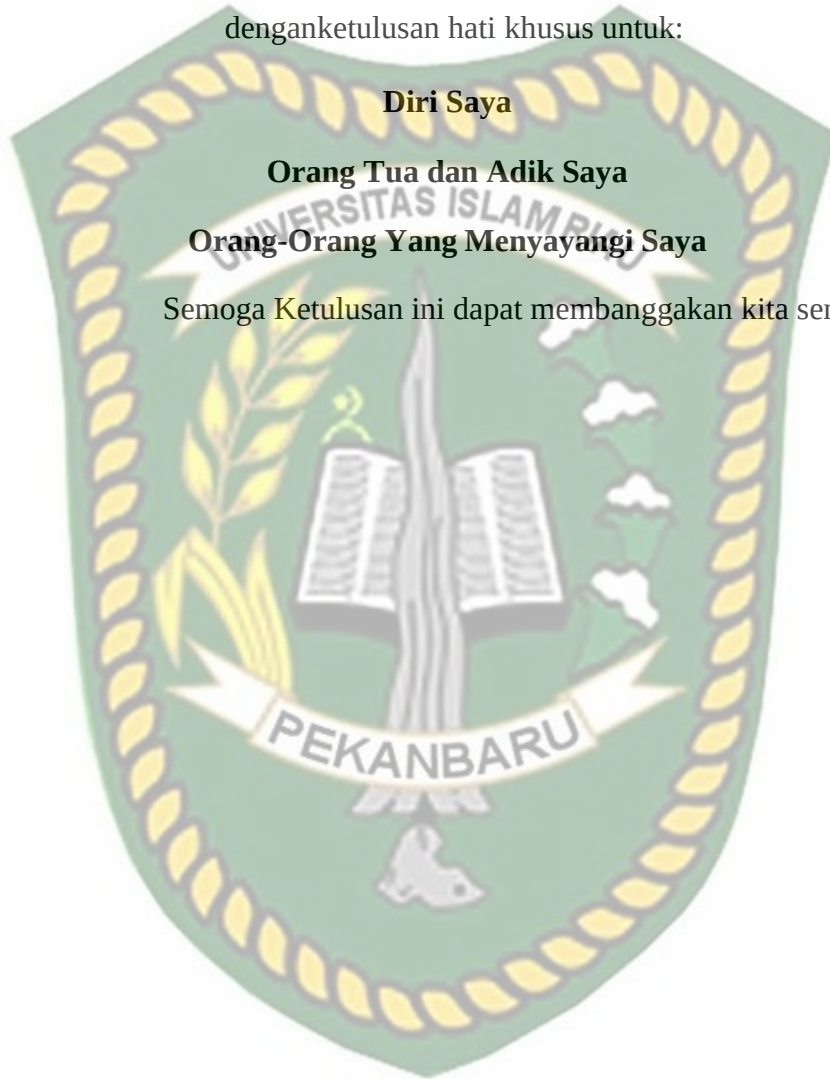
Atas izin Allah Subhanahuwata'ala, skripsi ini saya persembahkan  
dengan ketulusan hati khusus untuk:

**Diri Saya**

**Orang Tua dan Adik Saya**

**Orang-Orang Yang Menyayangi Saya**

Semoga Ketulusan ini dapat membanggakan kita semua.



# Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Miik :



MOTTO

**“Kalau capek jangan tanggung-tanggung”**



## KATA PENGANTAR

Assalamulaikum Warahmatullahi Wabaraktuh.

Alhamdulillahrabbi'l'alam, segala puji serta syukur kepada Allah SWT, yang selalu memberikan rahmat dan hidayahnya kepada penulis. Berkat izin-Nya jugalah sehingga penyusunan skripsi yang berjudul **“Kesejahteraan Psikologis Ditinjau Dari *Burnout* Dan *Job Crafting* Pada Guru Di Pulau Karimun Besar”** dapat diselesaikan.

Pada proses penyusunan skripsi ini, tentu banyak kesulitan secara teknis maupun non teknis yang dilalui. Namun, berkat izinya-Nya, dukungan, doa, bimbingan serta bantuan dari banyak pihak akhirnya penyusunan skripsi ini rampung.

Penulis banyak terima masukan positif yang menjadi motivasi bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH, MCL, selaku Rektor Universitas Islam Riau
2. Bapak Yanwar Arief, M.Psi., Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
3. Bapak Fikri, S.Psi., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau
4. Ibu Lisfarika Napitupulu, M.Psi., Psikolog selaku Wakil Dekan II Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau

5. Ibu Yulia Herawati, S.Psi., MA selaku Wakil dekan III Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau
6. Ibu Juliarni Siregar, M.Psi., Psikolog selaku Ketua Prodi Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau
7. Bapak Didik Widianoro, M.Psi., Psikolog selaku sekretasi Program Studi Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau
8. Ibu Icha Herawati, S.Psi., M.Soc.Sc selaku Dosen Pembimbing Akademik
9. Ibu Dr. Syarifah Farradinna, S.Psi., MA., Ph.D selaku pembimbing dalam pembuatan skripsi yang selalu meluangkan waktu, memberikan dukungan, masukan, arahan dengan penuh kesabaran.
10. Segenap Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau yang telah menjadi fasilitator untuk penulis selama masa perkuliahan.
11. Segenap Staff Tata Usaha Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau yang telah membantu dalam berbagai urusan administrasi selama proses penyelesaian skripsi.
12. Para responden yang telah bersedia menjadi bagian dari penelitian ini.
13. Bapak Yusufian, S.Sos., MMP dan Ibu Gustini, S.Pd selaku kedua orangtua tercinta yang selalu membantu, mendukung dan mendoakan yang terbaik, senantiasa memberikan dukungan moril dan materil serta tidak pernah memaksakan untuk cepat menyelesaikan skripsi.
14. Mega Puspita Sari, Muhammad Iqbal, dan para kucing yang senantiasa memberikan dukungan yang positif secara moril maupun materil

15. Bapak Rosdiansyah, ST yang telah banyak membantu dalam proses penyusunan skripsi.
16. Kepada keluarga besar yang tidak pernah bertanya kapan sidang, wisuda, maupun nikah.
17. Serta teman-teman terdekat yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu dan pihak lainnya yang membantu agar selesainya skripsi ini

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari yang diharapkan dan masih banyak kekurangan yang memerlukan perbaikan baik dari segi isi maupun penulisan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun untuk kesempurnaan skripsi di masa yang akan datang. Selanjutnya penulis mengharapkan semoga skripsi ini bermanfaat untuk penulis khususnya bagi pembaca umumnya.

Pekanbaru, Juni 2022

Penulis



## DAFTAR ISI

|                                                                                                                              |     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| HALAMAN PERNYATAAN .....                                                                                                     | i   |
| HALAMAN PERSEMBAHAN.....                                                                                                     | ii  |
| MOTTO .....                                                                                                                  | iii |
| KATA PENGANTAR .....                                                                                                         | iv  |
| DAFTAR ISI.....                                                                                                              | vii |
| DAFTAR TABEL .....                                                                                                           | ix  |
| ABSTRAK.....                                                                                                                 | x   |
| BAB I    PENDAHULUAN .....                                                                                                   | 1   |
| 1.1. Latar Belakang.....                                                                                                     | 1   |
| 1.2. Rumusan Masalah .....                                                                                                   | 5   |
| 1.3. Tujuan Penelitian.....                                                                                                  | 5   |
| 1.4. Manfaat Penelitian.....                                                                                                 | 6   |
| BAB II    KAJIAN PUSTAKA .....                                                                                               | 7   |
| 2.1. Kesejahteraan Psikologis.....                                                                                           | 7   |
| 2.2. Burnout .....                                                                                                           | 10  |
| 2.3. Job Crafting .....                                                                                                      | 14  |
| 2.4. Kesejahteraan Psikologis Ditinjau Dari <i>Burnout</i> dan <i>Job Crafting</i><br>Pada Guru Di Pulau Karimun Besar ..... | 17  |
| 2.5. Hipotesis .....                                                                                                         | 19  |
| BAB III    METODE PENELITIAN .....                                                                                           | 20  |
| 3.1. Desain Penelitian .....                                                                                                 | 20  |
| 3.2. Identifikasi Variabel Penelitian .....                                                                                  | 20  |
| 3.3. Definisi Operasional .....                                                                                              | 21  |
| 3.4. Subjek Penelitian .....                                                                                                 | 22  |
| 3.5. Metode Pengumpulan Data .....                                                                                           | 23  |
| 3.6. Validitas dan Reliabilitas.....                                                                                         | 27  |
| 3.7. Teknik Analisa Data .....                                                                                               | 29  |

|                |                                    |    |
|----------------|------------------------------------|----|
| BAB IV         | HASIL DAN PEMBAHASAN .....         | 31 |
| 4.1.           | Kancah Penelitian.....             | 31 |
| 4.2.           | Persiapan Penelitian.....          | 32 |
| 4.3.           | Proses Pelaksanaan Penelitian..... | 32 |
| 4.4.           | Deskripsi Subjek Penelitian.....   | 33 |
| 4.5.           | Hasil Analisis Deskriptif .....    | 34 |
| 4.6.           | Hasil Analisis Data .....          | 37 |
| 4.7.           | Pembahasan .....                   | 43 |
| BAB V          | KESIMPULAN DAN SARAN .....         | 45 |
| 5.1.           | Kesimpulan.....                    | 45 |
| 5.2.           | Saran.....                         | 45 |
| DAFTAR PUSTAKA | .....                              | 46 |
| LAMPIRAN       | .....                              | 47 |



## DAFTAR TABEL

|            |                                                                                                               |    |
|------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabel 3.1  | <i>Blueprint</i> skala kesejahteraan psikologis sebelum uji coba .....                                        | 24 |
| Tabel 3.2  | <i>Blueprint</i> skala kesejahteraan psikologis setelah uji coba .....                                        | 25 |
| Tabel 3.3  | <i>Blueprint</i> skala <i>burnout</i> sebelum uji coba.....                                                   | 26 |
| Tabel 3.4  | <i>Blueprint</i> skala <i>burnout</i> setelah uji coba .....                                                  | 26 |
| Tabel 3.5  | <i>Blueprint</i> skala <i>job crafting</i> sebelum uji coba.....                                              | 28 |
| Tabel 3.6  | <i>Blueprint</i> skala <i>job crafting</i> setelah uji coba .....                                             | 29 |
| Tabel 4.1  | Data demografi sampel.....                                                                                    | 33 |
| Tabel 4.2  | Deskripsi data hipotetik dan empirik .....                                                                    | 34 |
| Tabel 4.3  | Rumus kategorisasi .....                                                                                      | 35 |
| Tabel 4.4  | Kategorisasi kesejahteraan psikologis.....                                                                    | 35 |
| Tabel 4.5  | Kategorisasi <i>burnout</i> .....                                                                             | 36 |
| Tabel 4.6  | Kategorisasi <i>job crafting</i> .....                                                                        | 37 |
| Tabel 4.7  | Hasil uji normalitas .....                                                                                    | 38 |
| Tabel 4.8  | Hasil uji linieritas .....                                                                                    | 38 |
| Tabel 4.9  | Hasil uji multikolinieritas.....                                                                              | 39 |
| Tabel 4.10 | Hasil analisa uji F kesejahteraan psikologis, <i>burnout</i> , dan <i>job crafting</i> .....                  | 39 |
| Tabel 4.11 | Hasil analisa uji T kesejahteraan psikologis, <i>burnout</i> , dan <i>job crafting</i> .....                  | 40 |
| Tabel 4.12 | Hasil uji koefisien determinasi <i>burnout</i> dan <i>job crafting</i> terhadap kesejahteraan psikologis..... | 42 |
| Tabel 4.13 | Hasil uji koefisien determinasi <i>burnout</i> terhadap kesejahteraan psikologis .....                        | 42 |
| Tabel 4.14 | Hasil uji koefisien determinasi <i>job crafting</i> terhadap kesejahteraan psikologis .....                   | 42 |



# KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS DITINJAU DARI *BURNOUT* DAN *JOB CRAFTING* PADA GURU DI PULAU KARIMUN BESAR

Gebby Meitha Yustin  
188110243

FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## ABSTRAK

Guru merupakan bagian dari elemen penting dalam perkembangan pendidikan pada masyarakat. Salah satu usaha yang dapat dilakukan agar proses belajar mengajar berjalan dengan sesuai, kesejahteraan psikologis Guru harus diperhatikan. Selama melaksanakan tugas, tidak sedikit Guru terkena *burnout* yang dapat diredakan jika individu tersebut memiliki kemampuan *job crafting* yang baik. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh *burnout* dan *job crafting* terhadap kesejahteraan psikologis pada Guru di Pulau Karimun Besar. Penelitian memiliki 207 responden kemudian di *outlier* menjadi 202 responden. Penelitian menggunakan skala *likert* dengan metode analisa statistik regresi berganda dan menggunakan *cluster random sampling*. Berdasarkan hasil analisa yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa; (1) terdapat pengaruh signifikan dengan arah negatif antara *burnout* terhadap kesejahteraan psikologis dengan nilai  $\alpha = -10.944$  dan  $p = 0,00$ ; (2) terdapat pengaruh signifikan dengan arah positif antara *job crafting* terhadap kesejahteraan psikologis dengan nilai  $\alpha = 6.187$  dan  $p = 0,00$ ; (3) terdapat pengaruh yang signifikan antara *burnout* dan *job crafting* terhadap kesejahteraan psikologis sebesar  $R = 0.682$  atau 68,2 persen dan 31,8 persen dipengaruhi oleh variabel lain.

**Kata kunci:** Kesejahteraan psikologis, *burnout*, *job crafting*

# PSYCHOLOGICAL WELL-BEING REVIEWED BY BURNOUT AND JOBCRAFTING ON TEACHERS IN KARIMUN BESAR ISLAND

Gebby Meitha Yustin  
188110243

FACULTY OF PSYCHOLOGY  
RIAU ISLAMIC UNIVERSITY

## ABSTRACT

Teacher is one of important element in education development in society. One of the efforts to make teaching and learning process runs properly is by considering psychological well-being of the teacher. While carrying out duties, there are a few teachers get burnout, which can be relieved if the individual has good job crafting skill. This study is purposed to examine the effect of burnout and job crafting to the psychological well-being of teachers in the Karimun Besar island. The study had 207 respondents then outliers to 202 respondents. The study used a *Likert* with multiple regression statistical analysis methods and cluster random sampling. Based on the results of the analysis that has been done, it can be seen that; (1) there is a significant effect with a negative direction between *burnout* on psychological well-being with a value of  $= -10,944$  and  $p = 0.00$ ; (2) there is a significant effect of positive direction between *job crafting* on psychological well-being with a value of  $= 6.187$  and  $p = 0.00$ ; (3) there is a significant effect between *burnout* and *job crafting* on psychological well-being of  $R = 0.682$  or 68.2 percent and 31.8 percent is influenced by other variables.

**Keywords:** Psychological well-being, *burnout*, *job crafting*

## المدرسين بجزيرة كريمون كبيرة

جبي ميثا يوستين

188110243

كلية علم النفس

الجامعة الإسلامية الرياوية

### الملخص

يشكل المدرسون جزءاً من عنصر مهم في تطوير التعليم في المجتمع. يجب مراعاة أحد الجهود التي يمكن بذلها حتى تتم عملية التعليم والتعلم وفقاً للرفاهية النفسية للمدرس. أثناء أداء واجباتهم، يتعرض العديد من المدرسين للإرهاق الذي يمكن تخفيفه إذا كان لدى الفرد صياغة وظيفية. يهدف هذا البحث إلى دراسة تأثير الإرهاق وصنع الوظائف على الرفاهية النفسية للمدرسين بجزيرة كريمون كبيرة. ضم البحث 207 مستجيباً ثم القيم المتطرفة إلى 202 مستجيب. استخدم البحث مقياس ليكرت مع طرق التحليل الإحصائي الانحدار المتعدد واستخدمت العينة العنقودية العشوائية. بناءً على نتائج التحليل الذي تم إجراؤه، يمكن ملاحظة ذلك؛ (1) هناك تأثير سلبي كبير بين الإرهاق على الرفاهية النفسية بقيمة  $\alpha = -10,944$  و(ب)  $= 0,00$  (2) هناك تأثير معنوي للاتجاه الإيجابي بين صياغة الوظائف على الرفاهية النفسية بقيمة  $\alpha = 6,187$  و(ب)  $= 0,00$ ؛ (3) هناك تأثير معنوي بين الإرهاق وصنع الوظائف على الرفاهية النفسية لـ  $(ر) = 0,682$  أو  $68,2\%$  و  $31,8\%$  يتأثر بمتغيرات أخرى.

الكلمات المفتاحية: الرفاهية النفسية، الإرهاق، صياغة الوظيفة



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Peran Guru dalam menentukan kualitas pendidikan merupakan hal yang tidak bisa dipandang sebelah mata. Pada undang-undang pasal 1 nomor 14 tahun 2005 menjelaskan tugas utama guru ialah mendidik, mengarahkan, membimbing mengajar, menilai, melatih, dan mengevaluasi peserta didik. Guru yang merupakan pondasi dalam penanaman karakter baik yang akan sangat berguna dan dibutuhkan di kehidupan bermasyarakat mengemban fungsi sebagai evaluator, yaitu menilai hasil pengajaran dan proses-proses pengajaran. Kemudian guru juga sebagai korektor dituntut agar dapat membedakan hal baik dan buruk untuk ditunjukkan pada siswa. Peran lain yang diemban oleh seorang guru adalah sebagai informator, yaitu media informasi selain bahan ajar yang telah terprogram (Mulyasa, 2005).

Berdasarkan Pusat Data dan Teknologi Informasi, n.d. pada tahun ajaran 2018/2019 terdapat sebanyak 216.084 sekolah dengan jumlah guru 2.711.191 dan siswa sebanyak 45.074.472 yang terbagi atas SD, SMP, SMA, dan SMK. Sedangkan pada tahun ajaran 2019/2020 terdapat 218.239 sekolah, 1.289.786 guru dan 45.540.669 siswa yang terbagi atas SD, SMP, SMA, dan SMK. Di Kecamatan Karimun sendiri berdiri sebanyak 37 sekolah yang terdiri atas 21 SD sederajat, 10 SMP sederajat, 4 SMA sederajat, dan 2 SMK sederajat.

Jumlah sekolah yang cukup banyak dan tuntutan untuk memperbaiki kualitas pendidik dan pendidikan yang juga semakin banyak tidak jarang membuat



guru membawa pekerjaannya masuk dalam kehidupan sehari-hari yang menimbulkan beban psikologis. Beban psikologis yang timbul bisa menjadi penyebab dari munculnya stres di tempat kerja. Hal ini didukung dengan sebuah penelitian yang dilaksanakan oleh Kyriacou (1998) pada guru dengan hasil 20 – 25 persen guru sering mengalami stres yang tinggi dengan beberapa penyebab, hubungan dengan rekan kerja, suasana kelas, hasil akademik siswa, dan hubungan dengan orang tua siswa yang pasti memberikan dampak pada kinerja guru tersebut.

Beban kerja guru yang harus mengajar sekitar 30 – 40 jam per minggu untuk SD sederajat 35 – 40 jam per minggu untuk SMP sederajat, dan 40 – 45 jam per minggu untuk SMA sederajat ditambah tuntutan mendidik karakter agar mencapai ekspektasi dan mengikuti sejumlah program seminar dan pelatihan di hari libur ditanggapi berbeda pada setiap individu namun, tak jarang menjadikan guru kurang nyaman dengan pekerjaannya. Sedangkan menurut Hurlock (1999) menyatakan kesejahteraan psikologis yang rendah dapat indikasi dengan tidak terpenuhinya tiga kebutuhan yaitu rasa penerimaan, pencapaian tujuan dan kasih sayang.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Sudarnoto pada tahun 2020 dengan subjek penelitian sebanyak 95 guru TK, SD, SMP, dan SMA di Jakarta menunjukkan kecerdasan emosional memiliki korelasi yang signifikan dan positif  $R = 0,852$ ;  $p < 0.05$ , dalam arti menyumbang sebesar 73 persen terhadap kesejahteraan psikologis (Sudarnoto, 2020). Proses belajar mengajar di kelas dituntut untuk lebih kreatif dan inovatif agar dapat memberikan informasi dan merangsang pemikiran kearah yang lebih ilmiah dalam mempelajari fenomena alam dan sosial, dan juga untuk menstimulus kreativitas siswa (Oktavia, 2014).

Profesi Guru memiliki kebebasan dalam berpikir, hal ini dibuktikan dalam penelitian İlğan dan Özü-Cengiz (2015) dengan pernyataan “Saya mempercayai pendapat saya meskipun berlawanan dengan pendapat pada umumnya” menunjukkan nilai rata-rata  $\bar{X} = 5,54$ . Begitu juga dengan kemampuan penguasaan lingkungan, kesempatan untuk berkembang dan bertanggung jawab dengan lingkungannya.

Di kabupaten karimun mayoritas guru honorer menerima gaji sebesar Rp 700.000 per bulan. Lebih dari 6 bulan terakhir, insentif bagi Guru PNS dipotong sebesar 65 persen dan gaji bagi honorer dipotong sebesar 35 persen. Keputusan tersebut diambil karena melihat kondisi anggaran daerah yang memperhatikan. Dampaknya tak sedikit Guru yang mengeluh akibat pemotongan yang cukup besar ini.

Selain itu, perubahan kurikulum membuat guru harus makin gencar dalam mengumpulkan informasi-informasi terkini mengenai kurikulum yg digunakan secara luring maupun during. Dalam hal ini informasi lebih mudah didapatkan menggunakan internet. Kabupaten Karimun memiliki Guru dengan mayoritas berusia diatas 35 tahun, kebanyakan dari mereka kurang menguasai teknologi sehingga informasi yang didapatkan tidak maksimal. Salah satu permasalahan yang dihadapi adalah penggunaan *e-rapport* dimana kebanyakan Guru menggunakan jasa Guru yang lebih muda untuk menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini berakibat menjadi beban kerja yang lebih pada Guru tersebut.

*Burnout* diketahui disebabkan oleh adanya beban kerja yang menyerang secara psikologis yang kemudian mendatangkan gangguan kesehatan fisik. Secara

psikologis gangguan kesehatan yang menyerang individu seperti *burnout* biasa menimbulkan beberapa gangguan fisik seperti *cardiovascular disease* (CVD), diabetes tipe 2, gangguan fertilitas/kesuburan, gangguan tidur. Hal ini diduga adanya proses inflamasi dengan biomarker yang terlibat yaitu C-Reactive Positive (CRP) dan fibrinogen (Nurmayanti & Margono, 2016).

Beberapa gejala yang ditunjukkan melalui perilaku, dapat dilihat dari individu yang menunjukkan sikap yang apatis, sinis terhadap siswa, perasaan frustrasi, mangkir bekerja dengan banyak alasan. Berdasarkan *survey world development report* pada 2004 menunjukkan Guru di Indonesia 19 persen sering mangkir dari pekerjaan mereka (mengajar) dan hal ini menunjukkan angka yang cukup tinggi berbanding negara Asia lainnya (Purba dkk., 2007)

Penelitian yang dilakukan oleh Ingusci, dkk (2016) kepada Guru-Guru di Italia menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis dan *perceiver organization support* (POS) menunjukkan hubungan positif langsung dan tidak langsung terhadap *job crafting*. Begitu juga pada penelitian Slemp dkk (2015) kepada 250 orang Guru bahwa dimensi otonom pada kesejahteraan psikologis menunjukkan hubungan yang positif pada *job crafting*. Hal ini berarti mendesain ulang pekerjaan (*job crafting*) memiliki dampak positif terhadap kesejahteraan psikologis.

*Job crafting* diketahui dapat menurunkan *burnout* karena dengan adanya *job crafting* pada dunia pendidikan dapat mengurangi beban psikologis pada Guru berguna meningkatkan kesejahteraan psikologis. Hal ini dibuktikan melalui penelitian Salim dan Prihartanti (2020) yang menunjukkan bahwa mendesain ulang pekerjaan memberikan sumbangan efektif sebesar 85,5 persen terhadap penurunan



*Burnout* pada Guru. Hasil yang sama ditunjukkan pada penelitian kepada 211 Guru di Jawa Barat *Job crafting* menunjukkan korelasi negatif terhadap *burnout*, artinya semakin *job crafting* dilakukan akan menurunkan *burnout* ini dibuktikan dengan dengan nilai  $t = -8.81; p < 0,05$ .

Berdasarkan uraian diatas maka penelitian perlu melakukan studi selanjutya untuk melihat “Kesejahteraan Psikologis Ditinjau dari *Job crafting* dan *Burnout* pada Guru”

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan maka peneliti ingin mengetahui:

- 1) Apakah ada pengaruh antara *burnout* dan *job crafting* terhadap kesejahteraan psikologis pada Guru di Pulau Karimun Besar?
- 2) Apakah ada pengaruh antara *burnout* dan kesejahteraan psikologis pada Guru di Pulau Karimun Besar?
- 3) Apakah ada pengaruh antara *job crafting* dan kesejahteraan psikologis pada Guru di Pulau Karimun Besar?

## 1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian yang akan dicapai sebagai berikut:

- 1) Pengaruh antara dari *burnout* dan *job crafting* terhadap kesejahteraan psikologis pada Guru di Pualau Karimun Besar.

- 2) Pengaruh antara *burnout* terhadap kesejahteraan psikologis pada Guru di Pulau Karimun Besar
- 3) Pengaruh antara *job crafting* terhadap kesejahteraan psikologis pada Guru di Pulau Karimun Besar

#### 1.4. **Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

##### 1.4.1. **Manfaat Teoritis**

Adapun manfaat secara teoritis yang diharapkan melalui penelitian adalah dapat dijadikan salah satu bahan kajian untuk mengembangkan pengetahuan mengenai kesejahteraan psikologis yang ditinjau dari *burnout* dan *job crafting* pada Guru yang ada di Pulau Karimun Besar.

##### 1.4.2. **Manfaat Praktis**

Adapun manfaat secara praktis yang diharapkan melalui penelitian ini adalah agar dapat bertambahnya wawasan mengenai kesejahteraan psikologis yang ditinjau dari *burnout* dan *job crafting* pada Guru.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 Kesejahteraan Psikologis

##### 2.1.1. Definisi Kesejahteraan Psikologis

Terdapat dua pandangan dalam konsep kesejahteraan psikologis yang digunakan para ahli yaitu, hedonic dan eudaimonic (Ryan & Deci, 2001). Hedonic dapat diartikan kesejahteraan psikologi bisa didapatkan karena tersedianya kenikmatan dan pilihan bagi tubuh dan pikiran. Sedangkan eudaimonic merupakan konsep kesejahteraan psikologis mengenai peristiwa yang bermakna. Eudaimonic pemenuhan prestasi yang membutuhkan usaha, pengorbanan, dan kedisiplinan (Triwahyuningsih, 2017).

Kesejahteraan psikologis yang dikemukakan oleh Ryff (1989) yaitu sebagai pencapaian penuh dari kemampuan psikologis atau kondisi saat individu bisa menerima kelebihan dan kekurangan diri sendiri, mampu melebarkan hubungan positif dengan orang lain, mampu mengontrol lingkungan, memiliki target hidup, menjadi individu yang mandiri, dan terus berkembang. Kesejahteraan psikologis merupakan gabungan aktivitas dari macam macam teori perkembangan mengenai manusia. (Ramadhani dkk., 2016)

Diener dan Larsen (1997) menyuarakan kesejahteraan psikologis adalah kondisi bahagia, bebas dari distress, kondisi terpenuhinya kebutuhan



utama, dalam artian kebahagiaan yang diukur berdasarkan keseimbangan antara efek negatif dan positif.

Kesejahteraan psikologis ditinjau dari penjelasan Mcallister dkk., (2013) sebagai kehidupan yang berjalan bahagia, yaitu merupakan kombinasi dari perasaan senang dan berfungsi baik dalam kehidupan. Kemudian kesejahteraan psikologis menurut Ryff dan Singer (2006) merupakan hasil evaluasi diri atau penilaian individu terhadap dirinya yang merupakan evaluasi atas pengalaman-pengalaman hidupnya.

Berdasarkan penjabaran definisi kesejahteraan psikologis dari beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan psikologis adalah kehidupan yang bahagia saat individu dapat menerima kekurangan dan kelebihanannya, memiliki target hidup dan terpenuhnya prestasi yang membutuhkan usaha.

### 2.1.2. Aspek Kesejahteraan Psikologis

Ryff mengemukakan terdapat 6 (enam) aspek dari kesejahteraan psikologis, yaitu (Prabowo, 2016):

#### 1) *Autonomy*

Kemampuan untuk menggarap serta mengarahkan perilaku secara bebas dan yakin akan diri sendiri sehingga menciptakan prestasi yang memuaskan.

#### 2) *Environmental Mastery*

Adanya keahlian untuk mengatur kehidupan dan lingkungan sekitar secara efektif. Artinya memiliki kemampuan untuk

memodifikasi lingkungan agar dapat mengatur kebutuhan dan desakan hidupnya.

### 3) *Personal Growth*

Adanya kemampuan untuk mengaktualisasi dan merealisasikan potensi diri agar dapat terus tumbuh dan berkebang menjadi individu yang utuh.

### 4) *Positive Relations with Others*

Kemampuan untuk menciptakan hubungan interpersonal yang harmonis, hangat, dan berkualitas serta adanya rasa saling percaya.

### 5) *Purpose in Life*

Individu yang sukses dalam mendapatkan makna dan tujuan hidup. Artinya individu memiliki tujuan dalam hidupnya.

### 6) *Self-Acceptance*

Individu yang memiliki kemampuan untuk mengevaluasi terhadap diri sendiri dengan positif dimasa lalu dan dimasa sekarang.

## 2.1.3. Faktor Kesejahteraan Psikologis

Beberapa beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis antara lain:

### 1) Usia.

Hasil penelitian dari Keyes dan Waterman (2003) semakin dewasa usia individu semakin meningkat kemampuan penguasaan lingkungan dan otonom. Pengurangan yang signifikan terjadi pada

tujuan hidup dan perkembangan pribadi seiring dengan bertambahnya usia namun, pada dimensi penerimaan diri dan hubungan positif dengan orang lain tidak menunjukkan perbedaan.

## 2) Jenis kelamin.

Kemampuan dalam hubungan interpersonal yang lebih baik membuat wanita memiliki kesejahteraan psikologis yang lebih baik dibanding pria. Selain itu pola pikir yang berhubungan dengan strategi coping dan aktivitas sosial juga menjadika alasan kesejahteraan psikologis Wanita lebih baik dibandingkan pria (Snyder, 2002)

## 3) Dukungan sosial.

Pada penelitian Nezar (2009) menghasilkan hubungan yang signifikan antara interaksi sosial dan kesejahteraan psikologis.

## 2.2 Burnout

### 2.2.1. Definisi *Burnout*

*Burnout* adalah sindrom kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi pribadi yang terjadi di antara individu yang melakukannya, 'pekerjaan orang' dari beberapa jenis (Singgih, 2004)

Bakker dan Schaufeli, Sixma serta Bosveld (2001) menjabarkan *Burnout* sebagai suatu bentuk reaksi stress kerja yang spesifik pada orang-orang yang bekerja dalam bidang pelayanan sosial, sebagai hasil dari tuntutan emosional dalam hubungan antara karyawan dan orang-orang yang harus dilayani.



Sujipto, (2001) *Burnout* terjadi akibat berubahnya kondisi psikologis pemberi layanan akibat reaksi kerja yang tidak menguntungkan. Wujud dari perubahan tersebut berupa kelelahan fisik (physical exhaustion), kelelahan emosional dan kelelahan mental (mental exhaustion). Hal ini karena seseorang bekerja di dalam situasi yang menuntut keterlibatan emosional. *Burnout* diartikan sebagai reaksi psikologis dalam menarik diri dari pekerjaan karena individu tidak dapat melaksanakan tugas dengan baik yang merupakan akibat dari tuntutan emosional atau stress karena yang dirasakanya (Robiatul Adawiyah, 2013)

Cordes dan Dougherty (Ramon & Anita, 2007) menjelaskan bahwa *Burnout* adalah kelelahan yang amat sangat dimana membuat kinerja individu terhambat bahkan berhenti *Burnout* adalah suatu gejala kelelahan fisik, emosional, sikap dan perilaku, perasaan ketidakpuasan terhadap diri serta ketidakpercayaan akan kemampuan diri dan kurangnya hasrat pencapaian pribadi, yang timbul akibat stres kerja berkepanjangan, reaksi ketegangan yang menyertai seseorang ketika menghadapi stress tersebut dan merupakan respon dari interpersonal stressors dalam pekerjaan.

Berdasarkan paparan uraian diatas, definisi *burnout* adalah reaksi psikologis terhadap kelelahan kerja yang luar biasa oleh pekerja dibidang pelayanan yang mengganggu dalam pencapaian prestasi individu.

### 2.2.2. Aspek *Burnout*

Aspek *Burnout* sesuai dengan penjabaran Maslach dan Leiter (1997) terdiri dari 3 dimensi, yaitu:

### 1) Kelelahan emosional.

Kelelahan emosional terjadi ketika individu merasa terkuras secara emosional karena merasa terperangkap dalam pekerjaan yang memiliki banyak tuntutan.

### 2) *Depersonalisasi*.

Depersonalisasi adalah tindakan defensif secara aktif dan protektif yang berguna untuk menghindari permintaan yang tidak diinginkan.

### 3) *Reduced Personal Accomplishment*.

Ditandai dengan adanya perasaan tidak puas terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan bahkan kehidupan, serta merasa bahwa ia belum pernah melakukan sesuatu yang bermanfaat. Hal ini mengacu pada penilaian yang rendah terhadap kompetensi diri dan pencapaian keberhasilan diri dalam pekerjaan.

## 2.2.3. **Faktor *Burnout***

Maslach dan Leiter (1997) mengungkap faktor dari *Burnout* dapat dilihat dari enam jenis ketidaksesuaian antara individu dan pekerjaan, yaitu:

### 1) Beban kerja yang berlebih

Beban kerja dalam perspektif individu adalah waktu dan tenaga sedangkan dalam perspektif organisasi adalah produktivitas, sehingga persaingan yang ketat membuat karyawan harus menghabiskan waktu dan tenaga yang lebih dari kemampuan dan kapasitas agar organisasi berjalan lancar.

## 2) Kurangnya kontrol

Sulitnya memnetukan prirotas pada tugas yang banyak diemban karena dinilai memiliki urgensi yang sama menjadikan individu tidak mampu mengontrol berbagai aspek dipekerjaanya yang berdampak pada kurangnya kemampuan mengidentifikasi dan mengantisipasi munculnya masalah yang akan muncul sehingga lebih mudah mengalami cynicism dan exhaustion.

## 3) Sistem imbalan yang tidak memadai

Gaji dan tunjangan menjadi salah satu faktor penyemangat bagi individu, tetapi imbalan ekstrinsik tidak seimbang dengan beban kerja yang membuat turunnya komitmen dan motivasi kerja.

## 4) Sistem komunitas dalam bekerja yang terganggu

Iklim kerja yang individual, konpetitif, dan mengutamakan prestasi membuat perasaan tidak nyaman akan timbul karena hubungan social yang cenderung berkir sempit, praktis, dan instan. Sikap individualis juga menimbulkan rasa tidak aman yang pada akhirnya dapat menimbulkan konflik.

## 5) Hilangnya keadilan

Penerapan peraturan yang tidak sama bagi seluruh karyawan dan komunikasi yang tidak lanvar meruapakan salah satu contoh ketidakadillan. Ketika keadilan tidak muncul akan tmbul berbagai macam reaksi misalnya dengan cara meguras kontrbusi dalam pekerjaan dan akan memunculkan gejala gejala *Burnout*.

## 6) Konflik nilai

Sistem nilai mempengaruhi hasil dari pekerjaan seseorang. Saat ini, dalam dunia kerja sedang mengalami beberapa krisis salah satunya penerapan nilai yang bertentangan satu dan yang lain. Akibatnya, akan menimbulkan konflik didalam organisasi tersebut.

## 2.3 Job Crafting

### 2.3.1. Definisi *Job crafting*

Wrzesniewski dan Dutton (2001) menguraikan *Job crafting* merupakan kegiatan yang dilakukan oleh karyawan untuk mendesain ulang pekerjaannya agar mendorong keterlibatan, ketahanan, kepuasan dan berkembang. *Job crafting* menurut Tims, Bakker, dan Derks (2012) perubahan pada pola kerja oleh pekerja dalam kerjanya dengan tetap menyesuaikan kemampuan, sumber daya serta kebutuhan pribadi.

*Job crafting* yang didefinisikan oleh Mahmoud (2017) yaitu perilaku proaktif dengan tujuan membuat pekerjaan dengan preferensi, motif, dan gairah menjadi selaras. Sedangkan, Sakuraya dkk., (2017) mendefinisikan *Job crafting* merupakan suatu ide mengenai pekerjaan yang didesain oleh karyawan tersebut atau mendesain ulang pekerjaan.

Definisi *job crafting* menurut Bruning dan Campion (2019) adalah gabungan sejumlah tindakan yang diambil pekerja untuk pekerjaannya atas kehendak pribadi, artinya pekerja memodifikasi pekerjaannya dengan tetap menyesuaikan kemampuannya. Sedangkan menurut Bakker dan Oerlemans (2019) adalah suatu proses tidak resmi yang dilakukan oleh para pekerja



untuk membuat praktik yang sesuai dengan diri para pekerja yang menghasilkan praktik kerja yang sesuai dengan preferensi dan kemampuan mereka.

*Job crafting* menurut Menachery, 2018 yaitu kegiatan yang melibatkan karyawan dalam mendesain ulang pekerjaan individu dengan mengubah batas-batas pekerjaan mereka (Setyawati & Nugrohoseno, 2019).

Berdasarkan dari paparan uraian diatas, definisi *job crafting* adalah kemampuan individu untuk mendesain ulang pekerjaannya dengan tetap memperhitungkan kemampuannya.

### 2.3.2. Aspek *Job crafting*

Tims, Bakker, dan Derks (2012) menjelaskan empat aspek *Job crafting* adalah:

- 1) Meningkatkan Tututan Pekerjaan yang Menantang, pada umumnya pekerja menantang dirinya dengan cara melakukan pekerjaan yang diluar pekerjaan pokoknya.
- 2) Meningkatkan Sumber Daya Pekerjaan Struktural, Pekerja mencari kesempatan untuk mengembangkan diri terhadap kemampuan dalam lingkungan kerja.
- 3) Meningkatkan Sumber Daya Pekerja Sosial, memperbanyak sumber daya sosial yang meningkatkan dukungan dari rekan kerja dan mencari umpan balik dan saran dari rekan kerja dan atasan.
- 4) Mengurangi Tantangan Pekerjaan yang Menghambat, usaha untuk mengurangi tuntutan pekerjaan yang dirasa berlebihan.

### 2.3.3. Faktor *Job crafting*

Kajian eksploratif yang dilakukan Ghitulescu (2006) mengenai *Job crafting* mengungkap unsur-unsur dari *Job crafting*, yaitu:

#### 1) Model kepemimpinan

Model kepemimpinan mempengaruhi kreativitas karyawan. Model kepemimpinan yang mendukung lebih dapat meningkatkan motivasi intrinsik dan kreativitas daripada pengawasan yang berlebih (Deci, Connell, & Ryan, 1989). Model kepemimpinan transformasional menyediakan dukungan, ketebukaan, bahkan apresiasi untuk pencapaian dan modifikasi pekerjaan yang akan memperkukuh karyawan untuk melakukan *Job crafting*.

#### 2) Diskresi

Bisa disebut kebebasan mengambil keputusan sendiri menawarkan derajat kebebasan mengenai cara individu melakukan pekerjaannya (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Diskresi dalam pekerjaan membuat kemungkinan untuk individu untuk melakukan adaptasi dalam keterampilan atau preferensi mereka dalam unsur pekerjaan, dan juga menimbulkan rasa tanggung jawab dan kepemilikan dalam pekerjaan.

#### 3) Kompleksitas tugas

Tugas yang lebih pelik menuntut peningkatan pengetahuan dan keterampilan dari individu yang akhirnya akan menimbulkan tindakan eksplorasi yang mendalam.

4) Interdependensi tugas

Hubungan saling berkaitan dari pekerjaan atau proses pekerjaan, sehingga terciptanya perubahan yang saling mempengaruhi. Tingkat ketergantungan yang tinggi dapat diasumsikan mempengaruhi tingkat *Job crafting*, karena rendahnya kendali terhadap tugas.

5) Situasi lingkungan kerja,

Jika individu merasa aman secara psikologis maka akan lebih mungkin untuk mengejar perubahan di tempat kerja. Shalley, Zhou dan Oldham (2004) menemukan perasaan tak terancam, memiliki toleransi, maka keluaran-keluaran kreativitas akan lebih mudah ditemukan.

6) Dukungan organisasi

Karyawan, yang percaya bahwa organisasi menghargai kontribusi dan memerhatikan kesejahteraan karyawannya, maka karyawan akan merasa memiliki kewajiban untuk peduli tentang kesejahteraan organisasi dan berkreasi sedemikian rupa supaya organisasi untuk mencapai tujuannya (Krishnan dan Mary, 2012).

## 2.4 Kesejahteraan Psikologis Ditinjau Dari *Burnout* dan *Job Crafting*

### Pada Guru Di Pulau Karimun Besar

Salah satu bidang yang harus diperhatikan adalah Pendidikan. Komponen yang paling berpengaruh yaitu tenaga pendidik (Guru). Maslach dan Jackson (1986) berpendapat Guru merupakan bentuk layanan oleh manusia atau *human service profession* yang memiliki banyak tantangan (Wardhani, 2012). Tantangan yang

harus dihadapi oleh Guru memiliki potensi pengaruh pada kesejahteraan psikologis Guru tersebut.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Ardilla dan Hakim (2020) menunjukkan hubungan yang signifikan kearah negatif antara kesejahteraan psikologis dan *burnout*, yang artinya semakin rendah kesejahteraan psikologis semakin tinggi *burnout*. Ambarita (2020) melakukan penelitian kepada 54 perawat yang berstatus PNS di RSJ PEMPROVSU menunjukkan korelasi yang signifikan antara kesejahteraan psikologis terhadap *burnout* dengan arah hubungan negatif yang artinya semakin tinggi kesejahteraan psikologis maka kemunculan gejala *burnout* akan semakin kecil.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Kareaga, et.al (2020) kepada 1275 tenaga kesehatan hubungan antara kesejahteraan psikologis dan kelelahan emosional memiliki hubungan yang signifikan kearah negatif. *Burnout* memiliki dampak negatif pada fisik, psikologis dan sosial, sedangkan kesejahteraan psikologis dapat meminimalisir dampak negatif *burnout*.

Lumentut dan Ambarwati (2021) menyatakan implementasi *job crafting* dapat mengubah kesejahteraan psikologi dengan cara mengubah pekerjaan menjadi lebih menantang melalui *task crafting* sehingga dituntut untuk memiliki *skill* baru. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Slempt, dkk (2015) kepada 250 orang pekerja terdapat hasil terdapat hubungan sinergis antara mendesign ulang pekerjaan dan dukungan otonomi salah satu dimensi dari kesejahteraan psikologis.

Penelitian yang dilakukan oleh Apriyati, dkk (2021) pada 211 Guru di Jawa Barat menunjukkan hubungan yang negatif antara *job crafting* dan *burnout*. Artinya



jika Guru memiliki kemampuan mendesain ulang pekerjaan yang tinggi maka akan membantu dalam penurunan *burnout*. Kemudian, penelitian yang dilakukan oleh Salim, dkk. (2020) menunjukkan sumbangan yang efektif sebesar 85,5 persen dalam penurunan *burnout* pada kelompok yang diberikan pelatihan *job crafting*, sedangkan pada kelompok kontrol yang tidak diberikan pelatihan *job crafting* hanya terdapat 1,3 persen penurunan *burnout*.

## 2.5 Hipotesis

Berdasarkan uraian teori yang telah dipaparkan, maka hipotesis penelitian ini adalah:

- H<sub>1</sub>: Terdapat pengaruh antara kesejahteraan psikologis ditinjau dari *burnout* dan *job crafting*
- H<sub>2</sub>: Terdapat pengaruh antara *burnout* terhadap kesejahteraan psikologis
- H<sub>3</sub>: Terdapat pengaruh antara *job crafting* terhadap kesejahteraan psikologis

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasi. Penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model matematis, teori dan/atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam. (Siyoto & Sodik, 2015) Penelitian kuantitatif adalah penganut aliran positivisme, yang perhatiannya ditujukan pada fakta-fakta tersebut.

#### 3.2. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel adalah konsep yang mengandung variasi dari konteks yang ingin diteliti. Variabel terbagi atas dua jenis pertama variabel dependent, yaitu variabel yang menjadi faktor dipengaruhi terhadap variabel lain. Kedua, variabel independent adalah variabel yang berperan memberikan pengaruh terhadap variabel lain (Nasution, 2017). Sesuai dengan judul pada penelitian ini, variable-variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

|                      |                            |
|----------------------|----------------------------|
| Varabel dependent    | : Kesejahteraan Psikologis |
| Variabel independent | : <i>Job crafting</i>      |
|                      | : <i>Burnout</i>           |

### 3.3. Definisi Operasional

Dalam penelitian ini, definisi operasional variabel yang digunakan sebagai berikut:

#### 3.3.1. Kesejahteraan Psikologis

Kesejahteraan psikologis adalah kondisi menerima diri secara utuh, memiliki hubungan positif dengan orang lain, mampu mengendalikan lingkungan, dan bebas dari distress. Kesejahteraan psikologis berkaitan dengan hal yang dirasakan individu mengenai aktivitas sehari-hari yang mengarah kepada pengungkapan perasaan. Aspek yang digunakan untuk mengukur tingkat kesejahteraan psikologis dalam penelitian adalah aspek yang dikemukakan oleh Ryff (2013) yaitu: Penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, tujuan hidup, perkembangan diri, dan penguasaan lingkungan.

#### 3.3.2. Burnout

*Burnout* adalah kondisi lelah yang dihadapi individu akibat dari tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan individu dan berakibat pada perbuatan sikap kearah negatif. Pada penelitian ini untuk mengukur tingkat *burnout* menggunakan aspek yang dikemukakan oleh Maslach dan Leiter (1997), yaitu: kelelahan emosional, depersonalisasi, dan *Reduced Personal Accomplishment*.

#### 3.3.3. Job Crafting

*Job crafting* merupakan perilaku mendesain ulang pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan itu sendiri dan selaras dengan selera mereka

sendiri. Pada penelitian ini untuk mengukur tingkat *burnout* menggunakan aspek yang dikemukakan oleh meningkatkan tuntutan pekerjaan yang menantang, meningkatkan sumber daya pekerjaan struktural, meningkatkan sumber daya pekerja sosial, dan mengurangi tantangan pekerjaan yang menghambat.

### 3.4. Subjek Penelitian

#### 3.4.1. Populasi

Populasi berasal dari bahasa Inggris yang berarti *population*, yang berarti jumlah penduduk. Penjabaran populasi menurut Malhotra (1996) adalah keseluruhan dari kumpulan elemen yang memiliki sejumlah karakteristik umum, yang terdiri dari bidang-bidang untuk diteliti. Atau, populasi adalah keseluruhan kelompok dari orang-orang, peristiwa atau barang-barang yang diminati oleh peneliti untuk diteliti<sup>7</sup>. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 418 orang Guru yang ada di Pulau Karimun Besar.

#### 3.4.2. Sampel

Sampel merupakan suatu sub kelompok dari populasi yang dipilih untuk digunakan dalam penelitian (Goto dkk., 1982). Sampel penelitian adalah bagian dari populasi yang dijadikan subyek penelitian sebagai wakil dari para anggota populasi.

Jumlah sampel dapat ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin dari total populasi yang didapat sebanyak 418 Guru, dengan kesalahan sebesar 5 persen. Sehingga jumlah sampel untuk mewakili keseluruhan populasi sebagai berikut:



$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{418}{1 + 418 \cdot 0,05^2}$$

$$n = \frac{418}{2,045}$$

$$n = 204,4$$

Berdasarkan hasil operasi hitung rumus Slovin diatas, maka jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 205 Guru

#### 3.4.3. Teknik Pengambilan Sampling

Teknik pengambilan sampel adalah suatu cara atau teknik dalam penelitian untuk menentukan sampel penelitian (Yeni, 2012). Penelitian menggunakan teknik *cluster random sampling*. Teknik sampling ini digunakan dimana peneliti membagi populasi menjadi beberapa kelompok yang terpisah.

#### 3.5. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah teknik atau sistem yang digunakan dalam penelitian yang bertujuan untuk mengumpulkan data. Data yang terkumpul dalam penelitian akan digunakan untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan atau masalah yang telah dirumuskan, dan yang pada akhirnya akan digunakan sebagai dasar pengambilan kesimpulan atau keputusan (Setyawan, 2013). Pengumpulan

data dipenelitian ini menggunakan skala *likert* yang dimodifikasi dari penelitian sebelumnya.

### 3.5.1 Skala Kesejahteraan Psikologis

Dalam penelitian ini kesejahteraan psikologis diukur menggunakan skala kesejahteraan psikologis milik Ryff (1989), pembuatan skala ini didasari oleh enam aspek, yaitu: hubungan positif dengan orang lain, penerimaan diri, otonomi, tujuan hidup, penguasaan lingkungan, dan perkembangan diri. Adapun aitem yang diukur dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1  
*Blueprint* skala kesejahteraan psikologis sebelum uji coba

| Aspek                              | Favorable             | Unfavorable          | Total |
|------------------------------------|-----------------------|----------------------|-------|
| Penerimaan diri                    | 12,20,31,<br>32,37,40 | 5,25,<br>39,51       | 10    |
| Hubungan positif dengan orang lain | 1,2,14,<br>42,48      | 15,19,27,<br>30,54   | 10    |
| Otonomi                            | 21,22,24,<br>26,28    | 8,17,23,28,29        | 10    |
| Tujuan hidup                       | 11,13                 | 6,16,19,<br>34,40,46 | 8     |
| Perkembangan diri                  | 3,9,41,<br>45,47,52   | 7,10,33,<br>50,53    | 11    |
| Penguasaan lingkungan              | 4,29,44               | 35,49                | 5     |
| Total                              | 27                    | 27                   | 54    |

Skala ini terdiri dari 54 aitem yang memiliki pernyataan positif dan negative. Pada skala ini terdapat enam kategori penskoran dengan rentang 1 sampai 6 yang artinya skor 1 untuk sangat tidak setuju hingga skor 6 untuk sangat setuju.

Sebelum melaksanakan penelitian, terlebih dahulu skala dilakukan uji coba untuk menentukan kelayakan alat ukur dan keberhasilan penelitian

yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Skala yang di uji coba merupakan skala yang telah dilakukan uji coba oleh Nadilla (2019) yang terdiri dari 27 aitem kemudian dimodifikasi sesuai subjek penelitian. Uji coba dilaksanakan pada tanggal 17 dan 18 Maret 2022 dengan 50 Guru responden. Pelaksanaan uji coba (*try out*) dilakukan pada 2 Sekolah Menengah Pertama. Berikut hasil uji coba skala kesejahteraan psikologis.

Tabel 3.2  
*Blueprint* skala kesejahteraan psikologis setelah uji coba

| Aspek                              | Favorabel      | Unfavorabel    | Total |
|------------------------------------|----------------|----------------|-------|
| Penerimaan diri                    |                | 25             | 1     |
| Hubungan positif dengan orang lain | 42             |                | 1     |
| Otonomi                            | 22,            | 8,17           | 3     |
| Tujuan hidup                       |                | 46             | 1     |
| Perkembangan diri                  | 9,45,<br>47,52 | 7,33,<br>50,53 | 8     |
| Penguasaan lingkungan              | 29             |                | 1     |
| Total                              | 7              | 8              | 15    |

Berdasarkan tabel 3.2 hasil dari uji coba skala Kesejahteraan Psikologis terdapat 15 aitem dari 27 aitem valid dan 12 aitem gugur dengan nomor aitem 8,11,15,16,21,23,26,27,28,34,35, dan 37 dengan demikian penelitian dapat dilanjutkan menggunakan skala yang telah diuji coba.

### 3.5.2 Skala *Burnout*

Pada penelitian ini diukur dengan menggunakan skala yang diadaptasi dari skala *Maslach Burnout Inventory Educators Survey (MBI-ES)*. *MBI-ES* dirancang setelah Maslach menciptakan *MBI-Human Service Survey (MBI-HSS)*. *MBI-ES* dirancang untuk mengukur fenomena *burnout*

pada tenaga pendidik secara umum. Adapun aitem yang diukur dapat dilihat melalui *Blueprint* berikut.

Tabel 3.3  
*Blueprint* skala *burnout* sebelum uji coba

| Aspek                        | Fav                       | Unfavo                   | Total |
|------------------------------|---------------------------|--------------------------|-------|
| Kelelahan emosi              | 1,2,3,6,8,13,<br>14,16,20 |                          | 9     |
| Depersonalisasi              | 5,10,11,15,22             |                          | 5     |
| Penurunan Pencapaian Pribadi |                           | 4,7,9,12,17,<br>18,19,20 | 8     |
| Total                        | 14                        | 8                        | 22    |

Pembuatan skala ini berdasarkan tiga aspek, yaitu: kelelahan emosi, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi. Skala ini terdiri dari 22 item dengan 6 pilihan jawaban yang tersedia mulai dari tidak pernah bernilai 1 sampai bernilai 6.

Sebelum melaksanakan penelitian, terlebih dahulu skala dilakukan uji coba untuk menentukan kelayakan alat ukur dan keberhasilan penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Uji coba dilaksanakan pada tanggal 17 dan 18 Maret 2022 dengan 50 Guru responden. Pelaksanaan uji coba (*try out*) dilakukan pada 2 Sekolah Menengah Pertama. Berikut hasil uji coba skala *burnout*.

Tabel 3.4  
*Blueprint* skala *burnout* setelah uji coba

| Aspek                        | Fav                  | Unfavo           | Total |
|------------------------------|----------------------|------------------|-------|
| Kelelahan emosi              | 1,2,3,6,13,<br>14,16 |                  | 7     |
| Depersonalisasi              | 11,15,22             |                  | 3     |
| Penurunan Pencapaian Pribadi |                      | 4,7,17,<br>18,19 | 5     |
| Total                        | 10                   | 5                | 15    |



Berdasarkan tabel 3.4 hasil dari uji coba skala *Burnout* terdapat 15 aitem dari 22 aitem dinyatakan valid dan 7 aitem gugur dengan nomor 5,8,9,10,12,21 dan 22 dengan demikian penelitian dapat dilanjutkan menggunakan skala yang telah diuji coba

### 3.6. Validitas dan Reliabilitas

#### 3.6.1. Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang (Ayunita, 2018). Reliabilitas memiliki rentang antara 0,6 hingga 1,00 yang berarti jika hasil uji reliabilitas mendekati 1,00 maka semakin tinggi reliabilitas alat tes tersebut (Siregar, 2012)

Hasil uji coba skala yang menggunakan *Cronbach's Alpha* menunjukkan nilai reliabilitas pada kesejahteraan psikologis  $\alpha = 0,709$ , skala *burnout*  $\alpha = 0,815$ , dan pada skala *job crafting*  $\alpha = 0,704$ . Artinya skala yang digunakan dalam penelitian ini reliabel.

#### 3.6.2. Validitas

Validitas ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam pengukuran (Ayunita, 2018). Secara etimologi validitas diambil dari kata *validity* yang berarti sejauh mana alat ukur melakukan fungsinya secara tepat dan cermat. Menurut Azwar (2000) tes dengan validitas yang rendah adalah tes yang menghasilkan data tidak relevan dengan tujuan pengukuran (Widodo, 2006).

Pada penelitian ini menggunakan validitas kontenskala Kesejahteraan Psikologis terdapat 15 aitem, skala *burnout* terdapat 15 aitem, dan skala *job crafting* terdapat 14 aitem yang memiliki nilai  $R > R$  tabel, dengan  $R$  tabel = 0,278.

### 3.5.3 Skala *Job crafting*

Pada penelitian *job crafting* diukur menggunakan skala yang disusun oleh Bakker, Tims, dan Derks (2012) yang dimodifikasi dengan dasar 4 aspek yaitu meningkatkan sumber daya struktural, mengurangi tantangan kerja yang menghambat, meningkatkan tantangan kerja, dan meningkatkan sumber daya sosial. Adapun item alat ukur yang digunakan dapat dilihat melalui *blue print* di bawah ini.

Tabel 3.5  
*Blueprint skala job crafting sebelum uji coba*

| Aspek                               | Fav            | Total |
|-------------------------------------|----------------|-------|
| Meningkatkan sumber daya struktur   | 1,2,3,4,5      | 5     |
| Mengurangi tuntutan yang menghambat | 6,7,8,9,10,11  | 6     |
| Meningkatkan sumber daya sosial     | 12,13,14,15,16 | 5     |
| Meningkatkan tantangan kerja        | 17,18,19,20,21 | 5     |
| Total                               | 21             | 21    |

Pada skala *job crafting* ini memiliki 21 aitem dan menggunakan rating terdiri dari empat respon, yaitu 1 (Sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (setuju), dan 4 (sangat setuju) atau biasa dikenal dengan model *likert*.

Sebelum melaksanakan penelitian, terlebih dahulu skala dilakukan uji coba untuk menentukan kelayakan alat ukur dan keberhasilan penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Uji coba dilaksanakan pada tanggal 17 dan 18 Maret 2022 dengan 50 Guru responden. Pelaksanaan uji coba (*try out*) dilakukan pada 2 sekolah menengah pertama. Berikut hasil uji coba skala *job crafting*:

Tabel 3.6  
*Blueprint skala job crafting setelah uji coba*

| Aspek                               | Fav         | Total     |
|-------------------------------------|-------------|-----------|
| Meningkatkan sumber daya struktur   | 2,3,4       | 3         |
| Mengurangi tuntutan yang menghambat | 7,8,9,10,11 | 5         |
| Meningkatkan sumber daya sosial     | 12,14       | 2         |
| Meningkatkan tantangan kerja        | 17,18,19,21 | 4         |
| <b>Total</b>                        |             | <b>14</b> |

Berdasarkan tabel 3.6 hasil dari uji coba skala *Job Crafting* terdapat 14 aitem dari 21 aitem yang dinyatakan gugur dengan nomor aitem 1,5,6,13,15,16 dan 20, dengan demikian penelitian dapat dilanjutkan menggunakan skala yang telah diuji coba.

### 3.7. Teknik Analisa Data

#### 3.7.1. Uji Normalitas

Uji normalitas yang dikemukakan oleh Ghazali (2011) adalah pengujian data untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak). Pada penelitian ini, untuk mengetahui kenormalan distribusi data

menggunakan Kolmogorov-Smirnov. Data dianggap normal jika  $p > 0,05$  dengan bantuan program SPSS 25.0 *for windows*

### 3.7.2. Uji Linieritas

Uji linieritas merupakan uji asumsi dasar yang dilakukan untuk melihat korelasi linier antara variable terikat dan variable bebas. Menurut Sudarmono (2005) keputusan linieritas dapat diambil dengan cara membandingkan antara nilai signifikansi dari hasil deviation from linierity yang merupakan hasil dari uji linieritas dengan nilai alpha melalui bantuan SPSS. Nilai yang dihasilkan linier jika nilai signikansi dari deviation from linearity  $< 0,05$  (Djazari dkk., 2013).

### 3.7.3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis berguna untuk menguji hipotesis apakah ada tingkatan yang signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat dengan menggunakan bantuan SPSS 25.00 *for windows*. Pada penelitian ini menggunakan uji regresi berganda bertujuan untuk menganalisis pengaruh antara variabel.



## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Kancan Penelitian

Kabupaten Karimun merupakan salah satu kabupaten yang berada di naungan Provinsi Kepulauan Riau (KEPRI) yang mekar pada tahun 12 Oktober 1999 dengan 3 kecamatan, 6 kelurahan dan 24 desa. Pada tahun 2001 Kabupaten Karimun memekarkan daerahnya menjadi 7 kecamatan, 19 kelurahan, dan 25 desa. 11 tahun kemudian terjadi pemekaran kembali menjadi 12 kecamatan, 29 kelurahan dan 42 desa. Berdasarkan data statistik Kabupaten Karimun, pada tahun 2013 Kabupaten Karimun memiliki 49 Sekolah Menengah Pertama. Pada tahun 2015 bertambah menjadi 50 Sekolah Menengah Pertama dan di 2021 sebanyak 63 Sekolah Menengah Pertama.

Pada penelitian ini dilakukan pada 4 kecamatan yang berada di Pulau Karimun Besar, yaitu Karimun, Tebing, Meral dan Meral Barat. Keempat kecamatan tersebut kini memiliki 24 Sekolah Menengah Pertama yang terdiri dari 13 Sekolah Menengah Pertama negeri dan 11 Sekolah Menengah Pertama swasta.

Sesuai dengan 4 azam yang dipegang masyarakat Kabupaten Karimun pada poin kedua yaitu peningkatan sumber daya manusia, pemerintahan kabupaten Karimun juga membuat misi yang mendukung hal tersebut. Misi tersebut adalah “membangun sumber daya manusia yang sehat, cerdas, dan kompetitif serta menjawab kebutuhan”. Demi memenuhi misi tersebut, dinas Pendidikan dan budaya Kabupaten Karimun banyak melakukan kegiatan-kegiatan positif seperti *workshop* dan kompetisi robotik tingkatan SMP se-Kabupaten Karimun, pelatihan

pemantapan dan kemampuan mengajar Guru honorer se-Kabupaten Karimun, dan sebagainya.

#### 4.2. Persiapan Penelitian

Sebelum melakukan penelitian, peneliti terlebih dahulu mengirimkan izin penelitian surat kepada dinas Pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Karimun pada Senin, 14 Maret 2022 dengan nomor surat 286/E-UIR/27-F.Psi/2022 dengan tujuan untuk mendapatkan surat pengantar penelitian kepada Kepala Sekolah Menengah Pertama. Setelah diproses dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karimun mengeluarkan surat pengantar pada Selasa, 15 Maret 2022 dengan nomor surat 404/DISDIKBUD.SEKR/III/696/2022.

#### 4.3. Proses Pelaksanaan Penelitian

Pada penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 17 hingga 30 Maret 2022 dengan melibatkan 207 Guru Sekolah Menengah Pertama yang terdiri dari 10 Sekolah yang ada di Pulau Karimun Besar. Penelitian dilakukan dengan membagikan satu rangkap alat ukur, yaitu skala kesejahteraan psikologis dengan 27 aitem, skala *burnout* dengan 22 aitem, dan skala *job crafting* dengan 21 aitem.

Setiap responden mendapatkan *inform consent* yaitu persetujuan responden untuk memberikan informasi dan jawaban dari alat ukur yang diberikan. Peneliti juga memberikan jaminan atas kerahasiaan setiap jawaban dan informasi yang diberikan. Skala diambil kembali oleh peneliti seminggu setelah mengantarkan skala.

#### 4.4. Deskripsi Subjek Penelitian

Pada penelitian ini terdapat informasi berupa data demografi dari sampel.

Data demografai dalam penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut.

Tabel 4.1  
Data demografi sampel

| Data Demografi | Frekuensi             | %   | Total  |
|----------------|-----------------------|-----|--------|
| Jenis Kelamin  | Laki – laki           | 32  | 17,3%  |
|                | Perempuan             | 170 | 85,1%  |
|                | Kawin                 | 139 | 70,8%  |
|                | Tidak Kawin           | 29  | 14,5%  |
| Status         | Cerai hidup           | 4   | 1,9%   |
|                | Cerai mati            | 4   | 1,9%   |
|                | Tidak diketahui       | 26  | 10,7%  |
|                | 20-40 tahun           | 110 | 54,5%  |
| Usia           | 41-60 tahun           | 75  | 37,1%  |
|                | Tidak diketahui       | 17  | 8,4%   |
|                | ≤ 20 tahun            | 141 | 69,8%  |
|                | ≥ 21 tahun            | 32  | 15,8%  |
| Lama Bekerja   | Tidak diketahui       | 29  | 14,4%  |
|                | ≤ 2 orang             | 93  | 46,0%  |
|                | ≥ 3 orang             | 48  | 23,8%  |
|                | Tidak diketahui       | 62  | 30,3%  |
| Jumlah Anak    | Dengan tugas tambahan | 63  | 31,2%  |
|                | Tanpa tugas tambahan  | 139 | 68,81% |
|                |                       |     |        |
|                |                       |     |        |

Pada penelitian ini terdapat 207 responden, namun setelah dilakukan *outlier* menjadi 202 responden yang terdiri dari 32 laki – laki dan 170 perempuan. Responden terbanyak pada kategori status yaitu kawin dengan jumlah 70,8 persen, diikuti dengan tidak atau belum kawin sebesar 14,5 persen, kemudian cerai hidup dan cerai mati masing – masing sebesar 1,98 persen. Usia responden yang berkisar dari 20 – 40 tahun sebanyak 110 orang, dikisaran 41 – 60 sebanyak 75 orang, dan 17 responden tidak diketahui usinya.

Berawal dengan total 202 responden terdapat 69,8 persen yang bekerja kurang dari 21 tahun, 15,84% lebih dari 20 tahun, dan 14,35 persen tidak diketahui. Terdapat 93 orang yang memiliki 1 hingga 2 anak, 48 orang memiliki lebih dari 3 anak, dan 62 orang tidak diketahui. Pada kategori tugas tambahan, terdapat 63 orang dengan tugas tambahan dan 142 orang tanpa tugas tambahan.

#### 4.5. Hasil Analisis Deskriptif

Hasil dari analisis deskriptif penelitian diurai menjadi dua bentuk, yaitu data empirik dan data hipotetik. Masing – masing dari uraian data tersebut terdiri dari skor minimal, skor maksimal, *mean*, dan standar deviasi. Hasil dari Analisa deskriptif dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 4.2  
Deskripsi data hipotetik dan empirik

| Variabel                 | Data Hipotetik |      |      |       | Data Empirik |      |       |      |
|--------------------------|----------------|------|------|-------|--------------|------|-------|------|
|                          | Min            | Maks | Mean | SD    | Min          | Maks | Mean  | SD   |
| Kesejahteraan Psikologis | 15             | 90   | 45   | 12,5  | 40           | 84   | 71,17 | 6,62 |
| <i>Burnout</i>           | 15             | 90   | 45   | 12,5  | 15           | 73   | 33,70 | 8,77 |
| <i>Job Crafting</i>      | 14             | 84   | 42   | 11,66 | 27           | 78   | 59,83 | 8,46 |

Berdasarkan hasil Analisa data deskriptif dalam bentuk hipotetik, diperoleh nilai rata – rata kesejahteraan psikologis adalah sebesar 71,17 dengan standar deviasi sebesar 6,62, sedangkan pada variabel *burnout* nilai *mean* yang didapat sebesar 33,70 dengan nilai std = 8,77. Kemudian pada variabel *job crafting* nilai *mean* yang diperoleh sebesar 59,83 dan nilai standar deviasi sebesar 8,46.

Pengukuran nilai kesejahteraan psikologis, *burnout*, dan *job crafting* menggunakan sistem kategorisasi umum yang bertujuan menggambarkan tingkatan



responden. Rumus yang digunakan untuk melihat kategorisasi responden sebagai berikut.

Tabel 4.3  
Rumus kategorisasi

| Kategorisasi  | Rumus                            |
|---------------|----------------------------------|
| Sangat Tinggi | $X \geq M + 1,5 SD$              |
| Tinggi        | $M + 0,5 SD \leq X < M + 1,5 SD$ |
| Sedang        | $M - 0,5 SD \leq X < M + 0,5 SD$ |
| Rendah        | $M - 1,5 SD \leq X < M - 0,5 SD$ |
| Sangat Rendah | $X < M - 1,5 SD$                 |

### 1) Kesejahteraan Psikologis

Berdasarkan hasil uji deskriptif yang dilakukan, dapat diperoleh bahwa variabel kesejahteraan psikologis memiliki lima kategori yang menunjukkan respon dan dinamika dari responden. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel 4.4

Tabel 4.4  
Kategorisasi kesejahteraan psikologis

| Kategorisasi  | Rentang Skor           | Frekuensi | Persen |
|---------------|------------------------|-----------|--------|
| Sangat Tinggi | $X \geq 81,11$         | 9         | 4,46%  |
| Tinggi        | $74,48 \leq X < 81,11$ | 61        | 29,47% |
| Sedang        | $67,86 \leq X < 74,48$ | 76        | 36,71% |
| Rendah        | $61,23 \leq X < 67,86$ | 45        | 21,74% |
| Sangat Rendah | $X < 61,23$            | 11        | 5,31%  |
| Total         |                        | 202       | 100%   |

Berdasarkan tabel 4.4, setelah dilakukan *outlier* dari 207 responden menjadi 202 responden dapat diambil kesimpulan bahwa responden terbanyak pada variabel kesejahteraan psikologis berada pada kategori sedang yaitu sebanyak 36,71 persen atau sebanyak 76 dan 202 responden. Kemudian disusul kategori tinggi sebanyak 61 responden (28,47 persen),

rendah 45 responden atau 21,74 persen, dan sangat rendah yaitu 11 responden atau 5,31 persen.

## 2) *Burnout*

Berdasarkan hasil uji deskriptif yang dilakukan, diperoleh bahwa variabel kesejahteraan psikologis memiliki lima kategori yang menunjukkan respon dan dinamika dari responden. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel

Tabel 4.5  
Kategorisasi burnout

| Kategorisasi  | Rentang Skor              | Frekuensi | Persen |
|---------------|---------------------------|-----------|--------|
| Sangat Tinggi | $X \geq 46,87$            | 10        | 4,95%  |
| Tinggi        | $38,09 \leq X \leq 46,87$ | 39        | 18,84% |
| Sedang        | $29,31 \leq X \leq 38,09$ | 106       | 51,21% |
| Rendah        | $20,53 \leq X \leq 29,31$ | 32        | 15,46% |
| Sangat Rendah | $X \geq 27,70$            | 15        | 7,25%  |
| Total         |                           | 202       | 100%   |

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, setelah dilakukan *outlier* dari 207 responden menjadi 202 responden dapat diambil kesimpulan bahwa responden terbanyak pada variabel *burnout* berada pada kategori sedang yaitu sebanyak 51,21 persen atau sebanyak 106 dan 202 responden. Kemudian disusul kategori tinggi sebanyak 39 responden (18,84 persen), rendah 32 responden atau 15,46 persen, dan sangat rendah yaitu 15 responden atau 7,25 persen. Sedangkan responden paling sedikit berada pada kategori sangat tinggi yaitu sebesar 4,95 persen atau 10 dari 202 responden.

## 3) *Job crafting*

Berdasarkan hasil uji deskriptif yang dilakukan, dapat diperoleh bahwa variabel *job crafting* memiliki lima kategori yang menunjukkan

respon dan dinamika dari responden. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut.

Tabel 4.6  
Kategorisasi job crafting

| Kategorisasi  | Rentang Skor              | Frekuensi | Persen |
|---------------|---------------------------|-----------|--------|
| Sangat Tinggi | $X \geq 72,53$            | 5         | 2,48%  |
| Tinggi        | $64,06 \leq X \leq 72,53$ | 54        | 26,09% |
| Sedang        | $55,60 \leq X \leq 64,06$ | 82        | 39,61% |
| Rendah        | $47,14 \leq X \leq 55,60$ | 49        | 23,67% |
| Sangat Rendah | $X \leq 47,14$            | 12        | 5,80%  |
| <b>Total</b>  |                           | 202       | 100%   |

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, setelah dilakukan *outlier* dari 207 responden menjadi 202 responden dapat diambil kesimpulan bahwa responden terbanyak pada variabel *job crafting* berada pada kategori sedang yaitu sebanyak 39,61 persen atau sebanyak 82 dan 202 responden. Sedangkan responden paling sedikit berada pada kategori sangat tinggi yaitu sebesar 2,48 persen atau 5 dari 202 responden.

#### 4.6. Hasil Analisis Data

##### 4.6.1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan melihat pendistribusian data. Dalam penelitian uji normalitas dilakukan terhadap tiga variabel yaitu, variabel kesejahteraan psikologis, *burnout*, dan *job crafting*. Aplikasi yang digunakan adalah SPSS 25.0 *for windows* dengan menggunakan metode uji Kolmogorov – Smirnov melihat nilai  $\text{sig} > 0,05$ . Berdasarkan uji normalitas yang telah dilakukan, diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 4.7  
Hasil uji normalitas

| Tes<br>Statistic | Sig   | Keterangan |
|------------------|-------|------------|
| 0,047            | 0,200 | Normal     |

Pada tabel 4.7 menjelaskan bahwa setelah dilakukannya *outlier*, dari data yang berjumlah 207 menjadi 202 memiliki nilai  $KsZ = 0,047$ ,  $0,200 > 0,05$  yang artinya data kesejahteraan psikologis, *burnout*, dan *job crafting* berdistribusi normal.

#### 4.6.2. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk melihat seberapa kuat hubungan antara variabel yang diteliti. Dasar pengambilan keputusan linieritas adalah apabila nilai signifikansi  $< 0,05$ . Berdasarkan hasil uji linieritas dengan menggunakan aplikasi SPSS 25.0, dapat diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 4.8  
Hasil uji linieritas

|                                                   | Sig.  | Ket    |
|---------------------------------------------------|-------|--------|
| Kesejahteraan Psikologis *<br><i>burnout</i>      | 0,000 | Linier |
| Kesejahteraan Psikologis *<br><i>job crafting</i> | 0,000 | Linier |

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, setelah dilakukannya *outlier* dari data yang berjumlah 207 menjadi 202 dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang linier antara kesejahteraan psikologis dan *burnout*. Begitu juga antara kesejahteraan psikologis dan *job crafting* juga memiliki hubungan yang linier.



#### 4.6.3. Uji Multikolinieritas

Dasar pengambilan keputusan pada uji multikolinieritas adalah dengan melihat nilai VIF dan *tolerance*. Jika nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,10, maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji sebagai berikut.

Tabel 4.9  
Hasil uji multikolinieritas

| Model               | Collinearity Statistic |       |
|---------------------|------------------------|-------|
|                     | <i>Tolerance</i>       | VIF   |
| <i>Burnout</i>      | 0,995                  | 1,005 |
| <i>Job Crafting</i> | 0,995                  | 1,005 |

Hasil olah data menggunakan bantuan SPSS 25.0 menunjukkan nilai *tolerance* sebesar 0,995 dan nilai VIF sebesar 1,005, maka tidak terjadi multikolinieritas.

#### 4.6.4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk melihat diterima atau tidaknya hipotesis penelitian ini. Penelitian ini menggunakan teknik statistik analisis regresi yang bertujuan untuk melihat sejauh mana pengaruh *burnout* dan *job crafting* terhadap kesejahteraan psikologis secara simultan (uji F) dengan bantuan program SPSS 25.00 for windows. Hasil uji sebagai berikut.

Tabel 4.10  
Hasil analisa uji F kesejahteraan psikologis, burnout, dan job crafting

| Model      | Sum of Squares | df  | Mean Square | F      | Sig.  |
|------------|----------------|-----|-------------|--------|-------|
| Regression | 4107,675       | 2   | 2053,838    | 86,618 | 0,000 |
| Residual   | 4718,567       | 199 | 23,711      |        |       |
| Total      | 8826,243       | 201 |             |        |       |

Berdasarkan tabel diatas 4.10, dapat diketahui dari hasil analisa regresi uji F diperoleh nilai  $F = 86,618 > 3,04$  dengan sig.  $0,000 < 0,05$ . Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara *burnout* dan *job crafting* terhadap kesejahteraan psikologis pada Guru SMP di Pulau Karimun Besar. Hal ini sesuai dengan hipotesis pertama dalam penelitian ini, maka hipotesis tersebut diterima.

Pembuktian hipotesis selanjutnya dilakukan dengan menggunakan uji T yang bertujuan untuk melihat pengaruh *burnout* terhadap kesejahteraan psikologis dan pengaruh *job crafting* secara partial terhadap kesejahteraan psikologis. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel berikut.

Tabel 4.11  
Hasil analisa uji T kesejahteraan psikologis, burnout, dan job crafting

| Model        | Coefficients   |              | T       | Sig.  |
|--------------|----------------|--------------|---------|-------|
|              | Unstandardized | Standardized |         |       |
|              | Coefficients   | Coefficients |         |       |
|              | B              | Beta         |         |       |
| Constant     | 71.202         |              | 24.181  | 000   |
| Burnout      | -0.452         | -0.570       | -10.944 | 0.000 |
| Job crafting | 0.253          | 0.322        | 6.187   | 0.000 |

Berdasarkan tabel 4.11, hasil uji diatas dapat dimasukkan kedalam rumus persamaan regresi linier berganda yaitu:

$$Y = 71.202 + (-0.452X_1) + 0.253X_2$$

Rumus persamaan linier berganda diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Koefisien  $X_1$  (*burnout*) memiliki nilai -0.452 yang artinya jika variable *job crafting* tetap, maka setiap kenaikan satu persen dari variabel

*burnout* akan mempengaruhi variable kesejahteraan psikologi sebesar -0,452 persen

- 2) Koefisien  $X_2$  (*job crafting*) memiliki nilai 0.253 yang artinya jika variable *burnout* tetap, maka setiap kenaikan satu persen dari variable *job crafting* akan mempengaruhi variable kesejahteraan psikologi sebesar 0.253 persen

Kemudian, berdasarkan table 4.11 diatas dapat ketahui pengaruh variable bebas secara parsial terhadap variable terikat sebagai berikut

- 1) Uji parsial untuk variable *burnout* diperoleh nilai sig.  $0,000 < 0,05$  yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial kearah negatif antara *burnout* terhadap kesejahteraan psikologis. Berdasarkan hasil analisis di atas, maka dari itu hoptesis kedua diterima.
- 2) Diperoleh nilai signifikansi pada variabel *job crafting*  $0,000 < 0,05$  artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara *job crafting* terhadap kesejahteraan psikologis. Berdasarkan hasil analisa tersebut, maka hipotesis ketiga diterima.

#### 4.6.5. Uji Koefisien Deteminasi

Dasar pengambilan keputusan uji koefisien determinasi adalah dengan menggunakan nilai R agar dapat mengetahui besaran hubungan variabel bebas dengan variabel terikat dalam bentuk persentase. Hasil uji koefisien determinasi dengan bantuan SPSS 25.0 *for windows* dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 4.12

Hasil uji koefisien determinasi *burnout* dan *job crafting* terhadap kesejahteraan psikologis

| <b>R</b> | <b>R Square</b> | <b>Adjusted R Square</b> | <b>Std. Error of the Estimate</b> |
|----------|-----------------|--------------------------|-----------------------------------|
| 0.682    | 0.465           | 0.460                    | 4.869                             |

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 4.12 diatas, dapat dilihat nilai R sebesar 0,465 yang berarti *burnout* dan *job crafting* memberi pengaruh sebesar 0,465 (46,5 persen) terhadap kesejahteraan psikologi. Sisanya 53,5 persen dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 4.13

Hasil uji koefisien determinasi *burnout* terhadap kesejahteraan psikologis

| <b>Model</b> | <b>R</b> | <b>R Square</b> | <b>Adjusted R Square</b> | <b>Std. Error of the Estimate</b> |
|--------------|----------|-----------------|--------------------------|-----------------------------------|
| Burnout      | 0.606    | 0.367           | 0.364                    | 5.285                             |

Berdasarkan table 4.13 diatas, diketahui bahwa nilai R sebesar 0,367 yang berarti bahwa variabel *burnout* memberi sumbangan pengaruh sebesar 36,7 persen terhadap variabel kesejahteraan psikologis.

Tabel 4.14

Hasil uji koefisien determinasi *job crafting* terhadap kesejahteraan psikologis

| <b>Model</b> | <b>R</b> | <b>R Square</b> | <b>Adjusted R Square</b> | <b>Std. Error of the Estimate</b> |
|--------------|----------|-----------------|--------------------------|-----------------------------------|
| Job Crafting | 0.383    | 0.147           | 0.143                    | 6.135                             |

Berdasarkan table 4.14 diatas, diketahui bahwa nilai R sebesar 0,147 yang berarti bahwa variabel *job crafting* memberi sumbangan pengaruh sebesar 14,7 persen terhadap variabel kesejahteraan psikologis.



#### 4.7. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh *burnout* dan *job crafting* terhadap kesejahteraan psikologis pada Guru SMP di Pulau Karimun Besar. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji F yang telah dilakukan, yaitu  $F = 86,618 > 3,04$  dan nilai sig  $0,000 < 0,05$  dengan sumabngan sebesar 46,5 persen. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara *burnout* dan *job crafting* terhadap kesejahteraan psikologis pada Guru di Pulau Karimun Besar. Hal ini sesuai dengan hipotesis pertama dalam penelitian ini, maka hipotesis tersebut diterima.

Selanjutnya, untuk mengetahui pengaruh antara *burnout* terhadap kesejahteraan psikologis pada Guru SMP di Pulau Karimun Besar dapat dilihat dari analisa uji t dengan hasil  $t = -10,944$  dan nilai sig.  $0,00 < 0,005$ . Hasil tersebut dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *burnout* terhadap kesejahteraan psikologis dengan arah negative dengan sumbangan niali efektif sebesar 36,7 persen. Hal ini sesuai dengan hipotesis kedua dalam penelitian ini, maka hipotesis diterima.

Pembuktian hipotesis ketiga dapat dilihat dari hasil uji t antara *job crafting* terhadap kesejahateraan psikologis ditemukan bahwa  $t = 6,187$ , dan nilai sig  $0,00 < 0,05$ . Hasil tersebut dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *job crafting* terhadap kesejahteraan psikologis dengan sumbangan pengaruh sebesar 1,47 persen. Hal ini sesuai dengan hipotesis ketiga dalam penelitian ini, maka hipotesis diterima.

Berdasarkan hasil Analisa data yang dilakukan, dapat disimpulkan kesejahteraan psikologis dengan *burnout* memiliki kaitan. Apabila kesejahteraan psikologis dan kemampuan job crafting tinggi maka *burnout* rendah. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kaur, B. dan Singh, A. (2014) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *burnout* dan kesejahteraan psikologis pada guru swasta di India.

Variabel dalam penelitian belum mewakili seluruh faktor - faktor yang mempengaruhi variabel kesejahteraan psikologis, sehingga perlu adanya penelitian lanjutan. Kemudian, kurang referensi selama melakukan penelitian.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *burnout* dan *job crafting* terhadap kesejahteraan psikologis. Serta adanya pengaruh yang negatif antara *burnout* terhadap kesejahteraan psikologis sedangkan terdapat pengaruh yang signifikan antara *job crafting* terhadap kesejahteraan psikologis.

Keberadaan *burnout* dalam dunia pekerjaan tidak bisa dihindari sehingga dapat menurunkan kualitas kesejahteraan psikologis. Namun dengan meningkatkan kemampuan *job crafting*, maka *burnout* tersebut akan menurun dan meningkatkan kualitas kesejahteraan psikologis.

#### 5.2. Saran

##### 5.2.1. Bagi Subjek

Pelatihan dan pembekalan mengenai kemampuan *job crafting* bagi para guru membantu dalam meningkatkan kualitas kesejahteraan psikologis sekaligus menurunkan *burnout*.

##### 5.2.2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian ini, bagi peneliti yang tertarik untuk meneliti terkait kesejahteraan psikologis, *burnout*, atau *job crafting* agar dapat mempertimbangkan faktor-faktor lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ambarita, T. F. A. (2020). Korelasi psychological wellbeing dengan burnout pada perawat Rumah Sakit Jiwa Prof. Ildrem Pemprovsu Medan. *Jurnal Psikologi Universitas HKBP Nommensen*, 6(2), 78-91.
- Arieska, P. K., & Herdiani, N. (2018). Pemilihan Teknik Sampling Berdasarkan Perhitungan Efisiensi Relatif. *Jurnal Statistika*, 6(2), 166–171. <https://jurnal.unimus.ac.id/index.php/statistik/article/view/4322/4001>
- Ayunita, D. (2018). Modul Uji Validitas dan Reliabilitas. *Jurnal Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7(1), 17–23. [file:///C:/Users/WINDOWS\\_10/Downloads/Modul3ValiditasReliabilitas-DianAyunita.pdf](file:///C:/Users/WINDOWS_10/Downloads/Modul3ValiditasReliabilitas-DianAyunita.pdf)<https://jurnal.uin-antasari.ac.id/index.php/jtik/article/download/2100/1544>
- Bakker, A. B., & Oerlemans, W. G. (2019). Daily job crafting and momentary work engagement: A self-determination and self-regulation perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 417-430.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., & Bosveld, W. (2001). *Contagion Burnout Contagion Among General Practitioners*. 20(1), 82–98.
- Bakker, A. B., Tims, M., & Derks, D. (2012). Proactive personality and job performance: The role of job crafting and work engagement. *Human relations*, 65(10), 1359-1378.
- Bruning, P. F., & Champion, M. A. (2019). Exploring job crafting: Diagnosing and responding to the ways employees adjust their jobs. *Business Horizons*, 62(5), 625-635.
- Diener, E. D., & Suh, M. E. (1997). Subjective well-being and age: An international analysis. *Annual review of gerontology and geriatrics*, 17(1), 304-324.
- Deci, E. L., Connell, J. P., & Ryan, R. M. (1989). Self-determination in a work organization. *Journal of applied psychology*, 74(4), 580.
- Djazari, M., Rahmawati, D., & Nugraha, M. A. (2013). Pengaruh Sikap Menghindari Risiko Sharing Dan Knowledge Self-Efficacy Terhadap Informal Knowledge Sharing Pada Mahasiswa Fise Uny. *Nominal, Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen*, 2(2), 181–209. <https://doi.org/10.21831/nominal.v2i2.1671>



- Doddy, I., Masyithoh, S., & Setiawati, L. (2018). Analisis overreaction pada harga saham perusahaan manufaktur di bursa efek indonesia. *Jurnal Manajemen*, 9(1), 31. <https://doi.org/10.29264/jmmn.v9i1.2473>
- E. Mulyasa. (2005). Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghitulescu, B. (2006). Shaping task and relationship at work: examining the antecedents and consequences of employee job crafting. University of Pittsburgh.
- Goto, T., Saiki, H., & Onishi, H. (1982). Studies on wood gluing - XIII: Gluability and scanning electron microscopic study of wood-polypropylene bonding. *Wood Science and Technology*, 16(4), 293–303. <https://doi.org/10.1007/BF00353157>
- Hurlock, E.B. 1999. Psikologi Perkembangan: Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan. Alih bahasa: Istiwidayati & Soedjarwo. Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga
- Hayati, S., & Lailatussaadah, L. (2016). Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Pengetahuan Pembelajaran Aktif, Kreatif Dan Menyenangkan (Pakem) Menggunakan Model Rasch. *Jurnal Ilmiah Didaktika*, 16(2), 169. <https://doi.org/10.22373/jid.v16i2.593>
- İlğan, A., & Özü-Cengiz, Ö. (n.d.). *The relationship between teachers' psychological well-being and their quality of school work life Locus of Control and Intention towards Adaptability of Entrepreneurship: Students' Perspective View project Öğrencinin akademik başarısının etkileyen öğretmen nitelikleri View project*. [www.turkegitimsen.org](http://www.turkegitimsen.org),
- 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.
- Kareaga, A. A., Exeberria, S. A., & Smith, J. C. (2009). Assessment of burnout and psychological wellbeing among health professionals in the Basque Country. *Psychology in Spain*.
- Kaur, B., & Singh, A. (2014). Burnout among school teachers in relation to their

psychological well-being. *Indian Journal of Health and Wellbeing*, 5(3), 375.

Keyes, C.L.M. & Waterman, M.B. (2003). Dimensions of well-being and mental health in adulthood. Diakses dari <http://psycnet.apa.org/psycinfo/2003-02621-033> pada 3 Agustus 2016

Krishnan, J., & Mary, V. S. (2012). Perceived organisational support—an overview on its antecedents and consequences. *International Journal of Multidisciplinary Research*, 2(4), 2-3.

Kyriacou, C. (1998). *Essential Teaching Skills* (2nd ed.). Cheltenham: Stanley Thornes

Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1997). *Maslach burnout inventory*. Scarecrow Education.

Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). *MBI: The Maslach BurnoutInventory: Manua*. California: Consulting Psychologists Press.

Malhotra Naresh K, 1993. *Marketing Research and Applied Orientation*. USA: Prentice Hall International

Mcallister, J., Collier, J., & Shepstone, L. (2013). Short Report The impact of adolescent stuttering and other speech problems on psychological well-being in adulthood : evidence from a birth cohort study. *International Journal OfLanguage & Communication Disorders*, 48 (4), 458–468. <https://doi.org/10.1111/1460-6984.12021>

Nadilla, N. (2019). *Perbedaan kesejahteraan psikologis pada siswa smp dan santri pondok pesantren di kota pekanbaru* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).

Nasution, S. (2017). Sangkot. *Program Studi Pendidikan Guru Raudhatul Athfal (PGRA) , Variabel Penelitian*, 05, 1–9.

Nezar, R. (2009) *Psychological well-being pada lansia di panti jompo*. (Skripsi Fakultas psikologi universitas muhammadiyah malang)

Nurmayanti, L., & Margono, H. M. (2016). Burnout pada dokter. *Journal Unair*, 32–42.<http://journal.unair.ac.id/download-fullpapers-pjsbb59449eadfull.pdf>

Oktavia, Y. (2014). Usaha Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kreativitas Guru dalam Pembelajaran di Sekolah Dasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 2(1), 808–831. <https://bit.ly/2kYmc23>

- Prabowo, A. (2016). Kesejahteraan Psikologis Remaja Di Sekolah. *Euphytica*, 18(2), 22280. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jplph.2009.07.006><http://dx.doi.org/10.1016/j.neps.2015.06.001><https://www.abebooks.com/Trease-Evans-Pharmacognosy-13th-Edition-William/14174467122/bd>
- Purba, J., Yulianto, A., & Widyanti, E. (2007). Pengaruh dukungan sosial terhadap burnout pada guru. *Jurnal Psikologi*, 5(1), 77–87.
- Pusat Data dan Teknologi Informasi. (n.d.). No Title. <http://statistik.data.kemdikbud.go.id/>
- Ramadhani, T., Djunaedi, & S, A. S. (2016). Kesejahteraan Psikologis ( Psychological Well- Being ) Siswa Yang Orangtuanya Bercerai. *Jurnal Bimbingan Konseling*, 5(1), 108–115.
- Ramon, D., & Anita, Z. (2007). Hubungan antara burnout dengan motivasi berprestasi akademis pada mahasiswa yang bekerja.
- Ryff, C. D. (2013). Eudaimonic well-being and health: Mapping consequences of self-realization.
- Ryff, C.D. & Singer. B.H. (2006). Know thyself and become what you are: a eudaimonic approach psychological well-being. *Journal of happiness studies*, 9, 13–39..
- Robiatul Adawiyah, R. A. (2013). Kecerdasan Emosional, Dukungan Sosial dan Kecenderungan Burnout. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 2(2), 99–107. <https://doi.org/10.30996/persona.v2i2.97>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual review of psychology*, 52, 141.
- Sakuraya, A., Shimazu, A., Eguchi, H., Kamiyama, K., Hara, Y., Namba, K., & Kawakami, N. (2017). Job crafting, work engagement, and psychological distress among Japanese employees: A cross-sectional study. *BioPsychoSocial medicine*, 11(1), 1-7.
- Salim, A., & Prihartanti, N. (2020). Pelatihan job crafting sebagai solusi burnout pada karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 8(2), 177-190.
- Setyawan, D. A. (2013). Data dan Metode Pengumpulan Data Penelitian. *Metodologi Penelitian*, 1–37.



- Setyawati, S. M., & Nugrohoseno, D. (2019). Praktik sdm, job crafting dan work engagement terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 7(3), 619–628. <https://core.ac.uk/download/pdf/230764728.pdf>
- Shalley, C. E., Zhou, J., & Oldham, G. R. (2004). The effects of personal and contextual characteristics on creativity: Where should we go from here?. *Journal of management*, 30(6), 933-958.
- Singgih, G. (2004). *Dari anak sampai usia lanjut : bunga rampai psikologi perkembangan* (Cet. 1). BPK Gunung Mulia: Jakarta.
- Siyoto, S. & Sodik, M.A. 2015. Dasar Metodologi Penelitian. 1st ed. Ayup, ed. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Slemp, G.R., Kern, M.L. & Vella-Brodrick, D.A. Workplace Well-Being: The Role of Job Crafting and Autonomy Support. *Psych Well-Being* 5, 7 (2015)
- Snyder, C.R. & Lopez, S.J. (2002). Handbook of positive psychology. NewYork: Oxford University press.
- Sudarnoto, L. F. (2020). Faktor-Faktor Anteseden Kesejahteraan Psikologis Para Guru Di Sekolah “X.” *Psibernetika*, 12(2), 58–66. <https://doi.org/10.30813/psibernetika.v12i2.1858>
- Sutjipto. (2001). Apakah anda mengalami burnout. Artikel ilmiah. [http://www. Depdik-nas.go.id](http://www.Depdik-nas.go.id). diakses tanggal1 April 2012.
- Syafhendry,dkk. (2017). Psychological Well-Being Of Riau Malay Woman Working Across Differen
- Triwahyuningsih, Y. (2017). Kajian Meta-Analisis Hubungan antara Self Esteem dan Kesejahteraan Psikologis. *Buletin Psikologi*, 25(1), 26–35. <https://doi.org/10.22146/buletinpsikologi.9382>
- Wardani, L. meiliandri, Kartikawati, M. S., Syaputra, R. D., & Sekarini, D. A. (2021). *Job crafting di new era normal* (M. Nasrudin (ed.); Cetakan ke). PT. nasya expanding management. [https://play.google.com/books/reader?id=MAc7EAAAQBAJ&pg=GBS.PR4&hl=en\\_US](https://play.google.com/books/reader?id=MAc7EAAAQBAJ&pg=GBS.PR4&hl=en_US)
- Widodo, rasetyo B. (2006). Reliabilitas Dan Validitas Konstruk Skala Konsep Diri Untuk Mahasiswa Indonesia. *Jurnal Psikologi Undip*, 3(1), 1-9-9. <https://doi.org/10.14710/jpu.3.1.1>
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees



as active crafters of their work. *Academy of management review*, 26(2), 179-201.

Yeni, I. N. (2012). Pengaruh Burnout Terhadap Motivasi Berprestasi Dalam Bekerja Pada Sales. *Psibernetika*, 5(2), 33–45.  
<https://journal.ubm.ac.id/index.php/psibernetika/article/view/532/496>



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau