

**HUBUNGAN ANTARA *JOB CRAFTING* DENGAN  
*WORKPLACE WELL-BEING* PADA PEKERJA  
DIVISI PRAMUNIAGA DI PT X**

**SKRIPSI**



**UNIVERSITAS  
MERCU BUANA  
YOGYAKARTA**

*Desi Azizah*

*18081579*

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI S1  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MERCU BUANA YOGYAKARTA  
2022**

**HUBUNGAN ANTARA *JOB CRAFTING* DENGAN *WORKPLACE WELL-  
BEING* PADA PEKERJA DIVISI PRAMUNIAGA DI PT X**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada:

Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Sebagai salah satu syarat untuk mencapai derajat

Sarjana Strata Satu (S1)

*Oleh:*

*Desi Azizah*

*18081579*

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MERCUBUANA YOGYAKARTA**

**YOGYAKARTA**

**2022**

**LEMBAR PENGESAHAN**

**HUBUNGAN ANTARA *JOB CRAFTING* DENGAN *WORKPLACE WELL-BEING* PADA PEKERJA DIVISI PRAMUNIAGA DI PT X**  
***THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB CRAFTING AND WORKPLACE WELL-BEING ON WORKERS ESPECIALLY SALES ASSOCIATE DIVISION AT PT X***

**SKRIPSI**

*Oleh :*

*Desi Azizah*


*(18081579)*

Skripsi ini telah diperiksa dan disetujui serta siap untuk dipertahankan dihadapan

Tim Penguji Sidang Skripsi Prodi Psikologi S1

Fakultas Psikologi

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Dosen Pembimbing Skripsi	Tanggal disetujui/acc	Tanda Tangan
Nur Fachmi Budi Setyawan., M.Psi., Psikolog	20 Agustus 2022	

**HALAMAN PENGESAHAN**

**HUBUNGAN ANTARA *JOB CRAFTING* DENGAN  
*WORKPLACE WELL-BEING* PADA PEKERJA  
DIVISI PRAMUNIAGA DI PT X**

Oleh :

*Desi Azizah*

18081579

Telah dipertanggung jawabkan dan diterima

Oleh Tim Penguji pada tanggal

23 Desember 2022

MERCU BUANA  
YOGYAKARTA

Mengetahui,

Dekan



UNIVERSITAS MERCU BUANA YOGYAKARTA  
FAKULTAS PSIKOLOGI

Reny Yuniastanti, M.Psi., Ph.D., Psikolog

Dosen Pembimbing



Nur Fachmi Budi Setyawan, M.Psi., Psikolog

Penguji



Nikmah Sofia Afiati, S.Psi., M.Psi.

### PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Yogyakarta, 15 Agustus 2022

Yang menyatakan,



Desi Azizah

## **MOTTO**

“Jangan bersusah hati, apapun yang hilang akan datang lagi dalam bentuk lain.”

— Jalaluddin Rumi

“Ketika bibirmu berkata, telingamu mendengarnya, dan kepalamu  
menyetujuinya.”

— Edward Suhadi

“Tidak ada yang lebih bisa diandalkan selain diri sendiri, maka bertumbuhlah dan  
rawatlah dia dengan baik.”

— Desi Azizah

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

### **Allah SWT**

Terimakasih ya Allah atas segala kenikmatan dan keberkahan yang senantiasa tercurah, hingga skripsi ini tiba di penutup kalimatnya. Terimakasih untuk kekuatan, ketabahan, serta kesabaran yang tiada habisnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

### **Desi Azizah**

Terimakasih untuk tidak pernah berhenti. Terimakasih karena selalu berusaha, dan maaf atas luka and kecewa yang pernah singgah.

### **Alm. H. Syaifuddin Duri**

Terimakasih pak atas doa-doa yang dulu pernah terpanjat, meski bapak tak lagi ada di sisi, namun penulis meyakini betapa bangganya bapak disana.

### **Hj. Sugiyati**

Terimakasih ibu atas segala doa-doa yang selalu terpanjat. Terimakasih karena selalu sabar dan mengerti.

### **Alm. Edy Setyawan**

Terimakasih pe, telah hadir dan pernah mengisi hidup penulis. Meski tak lama, namun pelajaran dari perjalanan ini sungguh berarti.

## UCAPAN TERIMAKASIH

Puji syukur kehadiran Allah yang Maha Esa atas berkat, rahmat, dan karunia-Nya, penulis berhasil menyelesaikan tugas akhir skripsi ini dengan sangat baik meski tidak sesuai dengan target waktu yang ditentukan peneliti. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi banyak pihak yang telah terlibat membimbing, mendukung, memberi masukan, membantu, mengkritik, dan memberi saran yang membangun dalam skripsi ini, terimakasih penulis haturkan kepada pihak-pihak yang sudah banyak membantu dalam penelitian dan penyusunan skripsi ini. Pada kesempatan ini, penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Agus Selamat, S.TP., M.P, selaku Rektor Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
2. Reny Yuniasanti, M.Psi., Ph. D., Psikolog. selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian skripsi.
3. Dr. M. Wahyu Kuncoro, S.Psi., M.Si selaku wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
4. Narastri Insan Utami, M.Psi., Psikolog selaku Ketua Program Studi Psikologi S1 Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
5. Sheila Varadhila Peristianto, M.Psi., Psikolog selaku kepala Biro Skripsi Kampus 3 Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
6. Kondang Budiyan, M.A., Psikolog selaku Dosen Pembimbing Akademik.



7. Nur Fachmi Budi Setyawan, M.Psi., Psikolog selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk tak pernah lelah mengarahkan dan memberikan bimbingan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Nikmah Sofia Afiati, S.Psi.,M.Psi selaku Dosen Penguji Skripsi yang telah memberikan masukan perbaikan naskah skripsi.
9. Seluruh Dosen Fakultas Psikologi yang telah banyak membantu penulisan skripsi.
10. Kepala dan Staf Biro Administrasi Pembelajaran, serta seluruh karyawan Fakultas Psikologi yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi.
11. Seluruh subjek penelitian skripsi yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu yang sudah bersedia meluangkan waktu dan tenaganya untuk mengisi skala penelitian ini.
12. Desi Azizah selaku diri saya sendiri karena tak pernah berhenti dan terus mencoba untuk selalu berjuang dalam menyelesaikan skripsi ini.
13. Hj. Sofiah selaku ibu penulis yang tak pernah lupa untuk selalu mendoakan penulis dalam segala kebaikan.
14. HRD & Para Pimpinan Unit Margaria Group yang telah memberikan kesempatan serta membantu jalannya penelitian.
15. Tim Griya Muslim Annisa yang senantiasa memberikan dukungan atas keputusan peneliti untuk melanjutkan kuliah.
16. Furia Alam selaku sahabat penulis yang selalu mendukung hal-hal positif yang dilakukan penulis.

17. Indah Aulia Putri selaku adik bungsu penulis yang memotivasi penulis untuk segera menyelesaikan skripsi ini.
18. Dwi Indah Purwaningsih selaku adik kedua penulis yang selalu menemani dan menjadi tempat berkeluh kesah penulis.
19. Wildani Anwar Jihada selaku teman penulis yang telah membantu kelancaran jalannya penelitian.
20. Pihak-pihak lain yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, yang turut membantu sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Semoga skripsi ini mempunyai manfaat dan dapat menjadi masukan bagi peneliti selanjutnya yang berminat terhadap penelitian sejenis.

Yogyakarta, 15 Agustus 2022

Penulis,

Desi Azizah  
18081579

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PENGESAHAN .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
PERNYATAAN.....	iii
MOTTO.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
UCAPAN TERIMAKASIH.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
ABSTRAK .....	xv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Permasalahan.....	1
B. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	10
1. Tujuan Penelitian.....	10
2. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II.....	12

TINJAUAN PUSTAKA.....	12
A. <i>Workplace Well-Being</i> .....	12
1. Pengertian <i>Workplace Well-Being</i> .....	12
2. Aspek-Aspek <i>Workplace Well-Being</i> .....	13
3. Faktor-Faktor <i>Workplace Well-Being</i> .....	18
B. <i>Job Crafting</i> .....	21
1. Pengertian <i>Job Crafting</i> .....	21
2. Aspek-aspek <i>Job Crafting</i> .....	22
C. Hubungan antara <i>Job Crafting</i> dan <i>Workplace Well-Being</i> pada Pekerja Divisi Pramuniaga.....	25
D. Hipotesis Penelitian .....	28
BAB III.....	29
METODE PENELITIAN.....	29
A. Variabel dan Definisi Operasional.....	29
B. Subjek Penelitian.....	30
C. Metode Pengumpulan Data.....	31
D. Metode Analisis Data.....	40
E. Prosedur Pelaksanaan Penelitian .....	40
BAB IV .....	43
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	43

A. Hasil Penelitian .....	43
1. Deskripsi Data .....	43
2. Uji Asumsi.....	46
3. Uji Hipotesis.....	47
B. Pembahasan.....	49
BAB V.....	59
KESIMPULAN DAN SARAN.....	59
A. Kesimpulan .....	59
B. Saran.....	59
DAFTAR PUSTAKA .....	62
LAMPIRAN.....	67

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Skor Aitem Skala Likert .....	32
Tabel 2. Blue Print Skala <i>Workplace Well-Being</i> Sebelum Uji Coba.....	33
Tabel 3. Blue Print Skala <i>Workplace Well-Being</i> Setelah Uji Coba.....	36
Tabel 4. Blue Print Skala <i>Job Crafting</i> Sebelum Uji Coba.....	37
Tabel 5. Blue Print Skala <i>Job Crafting</i> Setelah Uji Coba.....	39
Tabel 6. Deskripsi Data Penelitian Skala <i>Workplace Well-Being</i> dan Skala <i>Job Crafting</i> .....	44
Tabel 7. Tabel Kategorisasi Penelitian.....	45
Tabel 8. Kategorisasi Skor Skala <i>Workplace Well-Being</i> .....	45
Tabel 9. Kategorisasi Skor Skala <i>Job Crafting</i> .....	46
Tabel 10. Uji Normalitas.....	47
Tabel 11. Tabel interval .....	56

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I Skala Uji Coba Alat Ukur .....	68
Lampiran II Tabulasi Data Uji Coba Skala <i>Workplace Well-Being</i> .....	88
Lampiran III Tabulasi Data Uji Coba Skala <i>Job Crafting</i> .....	91
Lampiran IV Uji Validitas dan Reliabilitas Uji Coba Skala <i>Workplace Well-Being</i> .....	93
Lampiran V Uji Validitas dan Reliabilitas Uji Coba Skala <i>Job Crafting</i> .....	95
Lampiran VI Skala Penelitian .....	97
Lampiran VII Tabulasi Data Penelitian <i>Workplace Well-Being</i> .....	114
Lampiran VIII Tabulasi Data Penelitian Skala <i>Job Crafting</i> .....	118
Lampiran IX Uji Prasyarat Skala <i>Workplace Well-Being</i> dan <i>Job Crafting</i> .....	120
Lampiran X Uji Korelasi.....	125
Lampiran XI Surat Izin Penelitian .....	126
Lampiran XII Surat Bukti Penelitian .....	127

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *job crafting* dengan *workplace well-being* pada pekerja divisi pramuniaga di Margaria Group. Hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan positif antara *job crafting* dengan *workplace well-being* pada pekerja divisi pramuniaga di Margaria Group. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 44 orang yang bekerja di Margaria Group pada divisi pramuniaga. Cara pengambilan data menggunakan metode skala. Pengambilan data penelitian ini menggunakan Skala *Job Crafting* dan Skala *Workplace Well-Being*. Teknik analisis data yang digunakan adalah korelasi *product moment*. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) = 0.713 dengan  $p = <.001$  ( $p < 0,05$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *job crafting* dengan *workplace well-being*. Pada uji koefisien determinasi nilai ( $R^2$ ) sebesar 0.509 yang menunjukkan bahwa variabel *job crafting* memiliki kontribusi 50,9% terhadap *workplace well-being* dan sisanya 49,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

**Kata kunci:** *job crafting, pramuniaga, workplace well-being*



## ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between job crafting with workplace well-being of workers, especially sales associates in Margaria Group. The hypothesis is that there is a positive relationship between job crafting and workplace well-being of workers, especially sales associates in Margaria Group. Subjects in this study were 44 sales associates in Margaria Group. The method of collecting data uses the scale method. The data collection in this study used the Job Crafting Scale and Workplace Well-Being Scale. The data analysis technique used is the product moment correlation. Based on the results of data analysis obtained correlation coefficient ( $r_{xy}$ ) = 0.713 with  $p = <.001$  ( $p < 0.05$ ). These results indicate that there is a positive significant relationship between job crafting and workplace well-being. Coefficient of determination test is ( $R^2$ ) of 0.509 which showed that the job crafting variable showed a contribution of 50,9% to workplace well-being and its 49,1% side was influenced by other factors not mentioned in this study.

**Keywords:** *job crafting, sales associates, workplace well-being*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Permasalahan**

Dunia usaha berkembang semakin pesat di era digitalisasi seperti saat ini. Tentunya akan ada banyak peluang serta tantangan yang harus dihadapi oleh perusahaan dan kinerja perusahaan dituntut untuk ditingkatkan melalui keefektifan dan keefisienan pengelolaan organisasi. Menurut Wiratama, Darsono dan Putra (2017) perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaan melalui meminimalkan tenaga dari pekerjanya, namun kontribusi tetap diperoleh secara maksimal sesuai dengan tujuan perusahaan.

Salah satu dari faktor penentu tercapainya tujuan perusahaan ialah sumber daya manusia sebagai aset yang sangat berharga bagi pengembangan perusahaan (Rusminingsih, 2010). Pada perusahaan retail, sumber daya manusia harus selalu dimaksimalkan terutama dalam pelayanan konsumen. Pelayanan konsumen menjadi kunci kesuksesan sebuah perusahaan retail (Purwadisastra, 2021).

Margaria Group merupakan salah satu perusahaan retail dan jasa yang terbesar di Yogyakarta. Berdasarkan hasil wawancara peneliti terhadap HRD Margaria Group pada 5 Maret 2022 diperoleh informasi bahwa Margaria Group memiliki banyak cabang usaha yang tersebar di pulau Jawa. Diantaranya unit usaha *fashion* batik, seperti Margaria Batik dan Batik Enom. Unit usaha *fashion* muslim, seperti Alfath, Annisa, dan Karita. Unit usaha jasa salon, seperti Jogja Traditional

Treatment, DS Salon dan DS Slimming Center. Serta unit usaha lainnya, seperti Kado Kita dan Fawwaz GIS.

Dari hasil wawancara juga diperoleh informasi bahwa, beragamnya unit usaha di Margaria Group membuat adanya perbedaan terhadap segmentasi konsumen dan juga produk yang dijual. Diantaranya, produk *fashion* batik, produk *fashion* muslim, perlengkapan ibadah, jasa salon kecantikan dan beragam produk lainnya. Banyaknya unit usaha retail di Margaria Group tak lepas dengan adanya peran pramuniaga di dalamnya. Margaria Group memiliki sebutan unik untuk pramuniaganya, yakni Duta Niaga. Hal ini dikarenakan pramuniaga menjadi duta penjualan produk dimana Duta Niaga merupakan ujung tombak bisnis Margaria Group.

Pramuniaga adalah karyawan yang bekerja di perusahaan perdagangan dimana tugas utamanya adalah melayani konsumen atau bisa juga disebut pelayan toko (Kemdikbud, 2016). Pramuniaga diharapkan mampu melakukan tugas utamanya dengan sikap dan pengetahuan yang mumpuni (Donassolo dan Matos, 2014). Sebagai orang yang bertugas melayani konsumen, maka penting dan perlu diperhatikan oleh perusahaan tentang kualitas pelayanan pramuniaganya.

Berdasarkan hasil wawancara lanjutan yang dilakukan peneliti terhadap Pimpinan Unit usaha Margaria Group pada 6 Maret 2022 diperoleh informasi bahwa, di Margaria Group seorang pramuniaga tak hanya dituntut untuk dapat memberikan pelayanan terbaik, menguasai *product knowledge*, mampu berinovasi, serta mampu bekerja dalam tim. Pramuniaga juga dituntut untuk menguasai keadministrasian serta mampu mengoperasikan mesin kasir. Seorang pramuniaga

di Margaria Group dituntut untuk dapat menguasai proses dari produk turun toko hingga produk sampai ditangan konsumen.

Pada penelitian ini, peneliti akan berfokus pada divisi pramuniaga. Hal ini dikarenakan divisi pramuniaga adalah garda terdepan penghubung antara perusahaan dan konsumen. Pramuniaga merupakan ujung tombak bagi sebuah perusahaan (Nisaq, 2017). Tentunya perusahaan berharap untuk memiliki pramuniaga yang berkualitas. Namun, berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti pada 26 Februari 2022, peneliti menjumpai beberapa pramuniaga yang masih belum bekerja secara optimal. Diantaranya, pramuniaga lebih sering bergerombol untuk mengobrol dengan rekan kerjanya dibanding menyapa konsumen. Hal ini selaras dengan hasil wawancara peneliti terhadap pimpinan unit usaha pada 6 Maret 2022 yang mengatakan bahwa, selain kurangnya sapaan yang dilakukan oleh pramuniaga terhadap konsumen yang datang, beberapa pramuniaga juga belum menunjukkan performa kerja yang maksimal.

Pada penelitian yang dilakukan Sawitri, Parahyanti, dan Soemitro (2013) menyatakan bahwa salah satu hal yang mempengaruhi performa kerja adalah kesejahteraan pramuniaga dan ini memiliki pengaruh pada hasil yang diperoleh perusahaan. Kesejahteraan pekerja, salah satunya pramuniaga menjadi salah satu hal terpenting yang harus diperhatikan perusahaan (Page & Vella-Brodrick, 2009). Program kesejahteraan pekerja merupakan salah satu upaya perusahaan dalam bentuk pemeliharaan terhadap pekerjaannya guna meningkatkan semangat kerja dan motivasi (Ramadhany, Habsji, & Mukzam, 2013).

Sebagai bentuk upaya mensejahterakan pekerjanya Margaria Group memberikan fasilitas yang beragam. Diantaranya fasilitas BPJS Kesehatan, BPJS ketenagakerjaan, cuti tahunan, beberapa tunjangan serta fasilitas koperasi simpan pinjam. Selain itu pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kompetensi dan keahlian juga sering dilakukan oleh Margaria Group. Gaji yang kompetitif, pengembangan karir, serta penghargaan-penghargaan bagi karyawan yang berprestasi juga merupakan bentuk kesejahteraan bagi karyawan Margaria Group. Hal ini selaras dengan observasi peneliti pada 7 Maret 2022 yang mewawancarai beberapa pekerja Margaria Group yang menyatakan bahwa fasilitas yang diberikan perusahaan sangat lengkap. Fasilitas-fasilitas ini lah yang membuat pekerja merasa aman dan nyaman bekerja di Margaria Group. Hal ini sesuai dengan visi Margaria Group, yakni menjadi perusahaan yang tumbuh sehat dan menebar kebaikan.

Namun, dalam satu tahun terakhir Margaria Group melakukan perubahan pada sistem kerja. Berdasarkan hasil wawancara peneliti terhadap HRD Margaria Group pada 5 Maret 2022 dijelaskan bahwa, Margaria Group menghapus divisi admin stok, petugas gudang dan menghapus pembagian pramuniaga per konter. Pramuniaga dituntut untuk dapat mengoperasikan mesin kasir. Adanya perubahan tersebut berpengaruh terhadap *job desk* pramuniaga. Menurut penjelasan HRD Margaria Group hal ini dilakukan agar pramuniaga dapat menguasai semua produk dan seluruh proses yang ada di unit usaha masing-masing. Selain itu Margaria Group juga melakukan perubahan pada hari kerja, jika sebelumnya menggunakan sistem 6-1 yakni enam hari kerja dan satu hari libur, menjadi sistem 5-2, yakni lima hari kerja dan dua hari libur dengan jam kerja 9 jam per hari. HRD Margaria Group

menambahkan bahwa hal ini dilakukan sebagai bentuk pengelolaan organisasi yang efektif dan efisien.

Perubahan tersebut menimbulkan dampak terhadap kesejahteraan pekerja khususnya pramuniaga. Dimana kesejahteraan pramuniaga tidak hanya dipengaruhi oleh fasilitas perusahaan, namun tempat kerja juga sebagai salah satu faktor pengaruhnya. *Workplace Well-Being* atau kesejahteraan di tempat kerja merupakan evaluasi subjektif pramuniaga terkait dengan kemampuannya dalam pengembangan potensi diri dan fungsi diri di tempat kerja secara optimal (Bartel, Peterson, & Reina, 2019). *Workplace well-being* memiliki pengaruh terhadap kinerja dan produktivitas pekerja. Sehingga penelitian terkait hal ini penting untuk dilakukan. Bagi pekerja *workplace well-being* akan membawa dampak terhadap pengembangan potensinya, sedangkan bagi perusahaan tentu hal ini akan berkontribusi terhadap kinerja para pekerjanya. Jika kesejahteraan pekerja tidak terpenuhi, maka akan berdampak negatif bagi perusahaan, yakni menurunnya kinerja yang akan berdampak pada produktivitas perusahaan (Khairi & Rositawati, 2022).

*Workplace well-being* berdasarkan definisi dari Page (2005) merupakan perolehan rasa sejahtera yang didapatkan oleh pramuniaga pada pekerjaannya. Pada teori Page (2005), terdapat dua dimensi dalam *workplace well-being*, yakni dimensi intrinsik dan ekstrinsik. Dimensi intrinsik mencakup lima aspek: makna pekerjaan, tanggung jawab di tempat kerja, mandiri, implementasi kemampuan dan pengetahuan di tempat kerja, dan perasaan atas pencapaian di tempat kerja. Dimensi ekstrinsik mencakup delapan faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja seorang

karyawan, seperti berapa banyak waktu yang dihabiskan untuk bekerja, kondisi tempat bekerja, tingkat pengawasan yang diterima, kesempatan untuk promosi, dan pengakuan yang diterima atas kinerja yang baik, perasaan di hargai sebagai individu di tempat kerja, gaji yang diterima, dan keamanan kerja adalah semua aspek penting dari sebuah pekerjaan.

Permasalahan mengenai *workplace well-being* masih menjadi permasalahan yang *urgent*. Hal tersebut terbukti dari penelitian yang dilakukan oleh Fitrah dan Umami (2017) yang menemukan bahwa hampir dua pertiga responden melaporkan memiliki kesejahteraan yang rendah di tempat kerja, sementara hanya sepertiga yang melaporkan memiliki kesejahteraan yang tinggi. Sebuah studi lainnya oleh Utari (2019) menemukan bahwa sejumlah 62% responden berada pada tingkat *workplace well-being* dalam kategori sedang. Hal tersebut menunjukkan bahwa meskipun kesejahteraan pekerja sudah membaik, namun belum pada tingkat yang optimal.

Hasil wawancara dengan sembilan pramuniaga pada 1 Maret 2022 mengungkapkan bahwa 4 dari 9 orang pramuniaga memiliki tanggung jawab untuk melakukan tugas utamanya, yakni pelayanan. Sedangkan 5 diantaranya mengatakan bahwa menunggu konsumen meminta bantuan daripada menyapanya terlebih dahulu. Tiga dari 9 pramuniaga merasa senang terhadap pekerjaannya, ketiganya mengatakan bahwa tidak ada beban dalam menjalankan pekerjaannya. Sedangkan 6 diantaranya mengatakan bahwa pekerjaan ini hanya untuk memperoleh penghasilan guna memenuhi kebutuhannya.

Delapan dari 9 pramuniaga mengeluhkan atas arahan dan instruksi atasan yang dilakukan secara terus menerus. Hal ini membuat 8 dari 9 pramuniaga merasa bahwa atasan tidak menaruh kepercayaan terhadapnya. Pramuniaga merasakan takut berbuat salah sehingga tidak berani mengambil resiko atas pekerjaan yang dijalannya. Enam dari 9 pramuniaga merasa belum memiliki rasa berprestasi akan pekerjaan yang dijalannya. Pramuniaga merasa, prestasi di tempat kerja tidak begitu penting, yang paling penting adalah menjalankan tugas yang diberikan.

Tujuh dari 9 pramuniaga merasakan pekerjaan yang dijalani tidak mengembangkan potensi dirinya, karena hanya bekerja sesuai instruksi yang diberikan. Dua diantaranya mengatakan bahwa menjadi pramuniaga mampu membantu mengembangkan potensi yang dimiliki seperti melatih menjadi berani dan berlatih komunikasi. Begitu pula dengan pelatihan, 7 dari 9 pramuniaga menilai tidak mendapatkan manfaat dari pelatihan yang diberikan perusahaan. Pelatihan yang diberikan perusahaan hanya membuang waktu dan tenaganya saja.

Berdasarkan uraian hasil wawancara yang telah dilakukan tersebut, dapat disimpulkan bahwa pramuniaga cenderung memiliki tingkat kesejahteraan yang rendah di tempat kerja. *Workplace well-being* merupakan salah satu hal penunjang meningkatnya kinerja pramuniaga. Seperti pada penelitian Warr (2011) yang mengatakan bahwa meningkatkan *workplace well-being* akan berdampak positif terhadap performa pekerja di dalam suatu organisasi secara menyeluruh. Hal ini sesuai dengan penelitian Page (2005) *workplace well-being* berperan penting dalam meningkatkan potensi dan makna kerja dalam hal ini pramuniaga untuk mencapai tujuan perusahaan.



Tingkat *well-being* pada pramuniaga yang berada pada kategori tinggi mempunyai arti bahwa pramuniaga merasakan emosi positif sehingga pekerjaan yang dijalani dapat memberikan kebahagiaan dan meningkatkan produktivitas. Sebaliknya, pramuniaga yang tidak dalam kondisi sehat dan kesejahteraannya kurang terpenuhi maka hal ini menurunkan tingkat produktivitas dan membuat pramuniaga tidak berani mengambil keputusan (Danna & Griffin, 1999).

*Workplace well-being* dipengaruhi oleh beberapa faktor, yakni karakteristik pekerjaan seperti aspek fisik, aspek sosial, atau aspek organisasi yang dapat berpengaruh terhadap tuntutan pekerjaan, dan karakteristik individu yang berupa penilaian diri (Bryson, Forth, dan Stokes, 2014). Seorang individu yang mengevaluasi dirinya secara positif mampu mengendalikan lingkungannya. Hal ini menunjukkan rasa efikasi diri dan kepercayaan pada kemampuan seseorang. Karyawan yang dapat mengontrol lingkungan kerjanya dengan menumbuhkan lingkungan kerja yang sehat dan nyaman bagi dirinya umumnya mampu berinisiatif untuk dapat bekerja secara optimal. Pekerja dapat meningkatkan kesejahteraan dirinya dengan secara aktif mengatur pekerjaan mereka untuk memenuhi kebutuhannya, meningkatkan keterampilan, dan memotivasi diri sendiri (Wrzesniewski dan Dutton, 2001). Perilaku proaktif ini dinamakan *job crafting*. *Job crafting* diartikan sebagai perilaku inisiatif yang dilakukan pekerja untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaannya dengan preferensi dan kemampuannya sendiri dengan atau tanpa melibatkan manajemen perusahaan (Tims, Derks, & Bakker, 2012).

*Job crafting* merupakan suatu cara bagi pekerja untuk berperan aktif dalam menginisiasi perubahan ruang lingkup pekerjaannya, baik perubahan kognitif, fisik, maupun sosial (Slemp, Kern, & Brodrick, 2015). Ada empat faktor yang dapat mempengaruhi *job crafting*, menurut Tims, Derks, dan Bakker (2012): (1) meningkatnya sumber daya struktural di tempat kerja, (2) meningkatnya sumber daya sosial di tempat kerja, (3) meningkatnya tantangan dalam tuntutan pekerjaan, dan (4) mengurangi tuntutan pekerjaan yang menghambat kinerja pekerja.

Pekerja yang mengambil inisiatif atau *job crafting* untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan dengan mengelola sumber dayanya untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan dapat meningkatkan kesejahteraannya di tempat kerja (Tims, Derks, & Bakker, 2012). Slemp, Kern, dan Brodrick (2015) menjelaskan bahwa kesejahteraan pekerja berkaitan dengan otonomi pekerja, yang berarti pekerja memiliki kemampuan untuk mengontrol lingkungan kerja dan pekerjaannya. *Job crafting* dapat membantu pekerja beradaptasi dengan situasi pekerjaannya (Bakker & Leiter, 2011). Menurut Wirzesniewski dan Dutton (2001), *job crafting* dapat membuat pekerjaan menjadi bermakna dan menyenangkan bagi para pekerja. Hal ini sesuai dengan studi yang dilakukan Slemp, Kern, dan Vella-Brodrick (2015) yang memperoleh hasil bahwa kesejahteraan pekerja di lingkungan kerjanya dipengaruhi oleh kepuasan psikologis yang diprediksikan oleh *job crafting*. Studi ini menemukan bahwa *job crafting* dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja dengan kepuasan psikologis yang dirasakan pekerja (Slemp, Kern, & Brodrick, 2015). Sejalan dengan penelitian Lestari (2019) yang memperoleh hasil bahwa antara *job crafting* dengan *workplace well-being* pada pekerja terdapat hubungan

yang positif. Semakin tinggi tingkat *job crafting* maka tingkat *workplace well-being* yang dirasakan pekerja akan semakin tinggi pula.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas maka peneliti tertarik untuk mengetahui apakah ada hubungan antara *job crafting* dan *workplace well-being* pada pekerja di Margaria Group divisi pramuniaga.

## **B. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *job crafting* dengan *workplace well-being* pada pekerja di Margaria Group divisi pramuniaga.

### **2. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan memiliki manfaat:

#### **a. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan wawasan di bidang Psikologi khususnya Psikologi Industri dan Organisasi mengenai *job crafting* dan *workplace well-being*.

#### **b. Manfaat Praktis**

Hasil temuan dari penelitian ini diharapkan bisa memberikan sumber informasi bagi pramuniaga akan sumber pembentuk kesejahteraan dirinya di tempat kerja dengan mengembangkan inisiatif. Selain itu, hasil

penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi kepada perusahaan agar dapat lebih memperhatikan kesejahteraan pramuniaga dan kebutuhannya di tempat kerja.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. *Workplace Well-Being*

##### 1. Pengertian *Workplace Well-Being*

Page (2005) mendefinisi *workplace well-being* sebagai perasaan kesejahteraan terkait dengan nilai intrinsik dan ekstrinsik (*work value*) yang dirasakan oleh pekerja dari pekerjaannya dan perasaan pekerja secara umum (*core affect*). *Workplace well-being* adalah kondisi mental pekerja yang disebabkan oleh tujuan hidup, pertumbuhan pribadi, penguasaan lingkungan, hubungan positif dengan orang lain, integrasi dan kontribusi sosial (Harter, Schmidt, & Keyes, 2002).

*Workplace well-being* berdasar pada Danna dan Griffin (1999) mengacu pada kesehatan baik fisik maupun psikologis pekerja yang mengindikasikan fisik sehat atau sakit, tingkatan emosional, dan epidemiologi kesehatan mental. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Sivanathan, Arnold, Turner, dan Barling (2004) yang menjelaskan *workplace well-being* mampu meningkatkan kesehatan psikis maupun fisik pada pekerja.

Merujuk dari teori Seligman, Kun, Balogh, dan Krasz (2017) menjelaskan *workplace well-being* sebagai emosi positif dan pertumbuhan karakteristik yang mempengaruhi pekerja untuk kemajuan dan perkembangan yang berkelanjutan

bagi perusahaan. Kesehatan dan kesejahteraan pekerja memainkan peran penting dalam profitabilitas dan kesehatan keuangan sebuah perusahaan (Cooper & Catwright, 1994).

Berdasarkan paparan di atas, kesimpulan yang diperoleh yaitu *workplace well-being* adalah kondisi dimana pekerja memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya sehingga dirinya dapat merasakan pertumbuhan pribadi, dimana hal tersebut dapat meningkatkan kinerja para pekerja.

## **2. Aspek-Aspek *Workplace Well-Being***

Terdapat sedikitnya 13 aspek dalam *workplace well-being* yang terbagi ke dalam dua dimensi, yaitu dimensi intrinsik yang mencakup aspek-aspek seperti kepuasan kerja, makna kerja, dan tanggung jawab kerja, dan dimensi ekstrinsik yang mencakup aspek-aspek seperti gaji, tunjangan, dan kondisi kerja (Page, 2005). Berikut penjelasan lebih lengkap mengenai ke 13 aspek tersebut::

### **a. Dimensi Intrinsik**

Dimensi intrinsik *workplace well-being* meliputi aspek-aspek yang didasarkan pada bagaimana perasaan pekerja tentang pekerjaannya. Page (2005) memaparkan bahwa, faktor internal berdampak lebih besar pada peningkatan kesejahteraan pekerja di tempat kerja. Ada banyak faktor yang berkontribusi terhadap kesejahteraan di tempat kerja, dan pengalaman setiap orang akan berbeda. Beberapa faktor kunci diantaranya adalah memiliki lingkungan kerja yang positif, memiliki sistem yang adil dan merata, komunikasi yang baik, dan merasa dihargai dan dihormati. Berikut penjelasan

tambahan mengenai aspek-aspek yang termasuk dalam aspek intrinsik *workplace well-being*:

1) Tanggung Jawab Profesional

Perasaan seorang pekerja atas diberikannya tanggung jawab dan tugas kepadanya serta keyakinan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

2) Makna Pekerjaan

Perasaan seorang pekerja terhadap pekerjaannya dapat didefinisikan sebagai kepercayaan dan keyakinan pekerja pada perusahaan bahwa pekerjaan yang dilakukan berarti penting bagi diri sendiri dan masyarakat luas.

3) Kemandirian dalam Pekerjaan

Konsep kemandirian dalam bekerja mengacu pada perasaan percaya diri dan kemandirian yang dimiliki pekerja ketika menjalankan tugasnya tanpa instruksi dari manajemen perusahaan.

4) Penggunaan Keterampilan dan Pengetahuan dalam Bekerja

Penggunaan keterampilan dan pengetahuan di tempat kerja merupakan ukuran bagaimana seorang pekerja merasa bahwa pekerjaannya memungkinkan dirinya untuk menggunakan kemampuan dan pengetahuannya secara maksimal.

5) Perasaan Berprestasi dalam Bekerja

Perasaan pencapaian di tempat kerja mengacu pada perasaan kepuasan yang dialami seorang pekerja ketika dirinya bangga dengan pekerjaan yang diselesaikan.

#### b. Dimensi Ekstrinsik

Acuan dari dimensi ekstrinsik yaitu hal-hal di lingkungan kerja yang mampu memberikan dampak pada kinerja karyawan. Ada delapan aspek penting yang perlu diperhatikan dalam ranah ini, yaitu:

##### 1) Penggunaan Waktu yang Sebaik-baiknya

Perilaku pekerja untuk dapat menggunakan waktu bekerja dengan efektif. Menyelaraskan pekerjaan dengan kehidupan pribadi merupakan hal penting guna membentuk keseimbangan (*work-life balance*).

##### 2) Kondisi Kerja

Suatu kondisi yang memberikan gambaran atas rasa puas pekerja pada lingkungan kerjanya, seperti budaya organisasi perusahaan serta lingkungan kerja seperti ruang kerja.

##### 3) Supervisi

Aspek ini diartikan sebagai perlakuan pimpinan terhadap pekerjanya, tidak hanya ucapan terimakasih tetapi juga perlakuan yang adil, memberikan dukungan dan bantuan bila diperlukan, serta pemberian penghargaan dari atasan.

##### 4) Kesempatan Promosi



Kondisi lingkungan kerja yang membuka kesempatan bagi pekerja untuk dapat tumbuh dan berkembang secara professional dalam organisasi perusahaan.

#### 5) Pengakuan terhadap Kinerja yang Baik

Konsep ini mengacu pada perasaan pekerja yang diakui atas pekerjaannya yang baik dan tidak mengalami diskriminasi.

#### 6) Penghargaan

Penghargaan adalah cara untuk menyampaikan kesan kepada pekerja bahwa pekerjaan mereka dihargai dan diterima oleh rekan kerja dan atasannya.

#### 7) Upah

Aspek ini diartikan sebagai perasaan puas yang dialami pekerja terhadap imbalan atau gaji yang diperoleh dari pekerjaan yang telah dilakukan.

#### 8) Keamanan Pekerjaan

Keamanan kerja adalah perasaan aman dan nyaman seorang pekerja dengan posisi pekerjaannya saat ini.

Di lain sisi, pengembangan terhadap model *workplace well-being* yang dilakukan oleh Kun, Balogh, dan Krasz (2017) berdasarkan model PERMA Seligman mengemukakan enam aspek *workplace well-being*, yakni:

##### 1) *Negative Aspect of Work*

Aspek negatif yang paling penting dari bekerja adalah efeknya pada perasaan pekerja. Seringkali, ketika seseorang berjuang untuk menyelesaikan

tugas atau memenuhi tenggat waktu, tekanan yang dirasakan antara lain karena pengaruh rekan kerja atau tugas yang terlalu sulit.

## 2) *Positive Emotions*

Emosi positif dapat mempengaruhi seseorang untuk merasa bahagia dan gembira. Emosi positif yang dirasakan pekerja dapat meningkatkan kinerjanya di tempat kerja, meningkatkan kesehatan fisik, mempererat hubungannya dengan rekan kerja, dan membangkitkan optimisme dan harapan untuk masa depan.

## 3) *Engagement*

Keterlibatan mengacu pada komitmen dan konsentrasi terhadap suatu aktivitas. Konsepnya adalah *flow*, ketika seseorang benar-benar menikmati dan berkonsentrasi penuh pada kegiatan yang sedang dilakukan seolah sedang kehilangan kesadaran. Disaat seseorang dapat fokus melakukan hal-hal yang benar-benar disukainya, maka dirinya dapat terlibat sepenuhnya dan memasuki kondisi yang disebut dengan *flow* (Seligman, 2012).

## 4) *Relationships*

Seorang manusia memiliki kebutuhan untuk dapat terkoneksi secara fisik maupun emosional dengan sesamanya. Membangun hubungan dengan orang lain mampu meningkatkan kesejahteraan seseorang.

## 5) *Meaning and Purpose*

Makna melibatkan penggunaan kekuatan guna memenuhi tujuan penting dalam hidup seseorang. Seseorang berada dalam kondisi terbaik ketika mendedikasikan waktu untuk kegiatan yang dilakukan berdasarkan

alasan kuat yang mereka miliki, seperti pekerjaan sukarela, menjadi bagian dari suatu komunitas, atau belajar untuk tujuan tertentu.

#### 6) *Accomplishment*

Hal ini dimaknai dengan menjalani hidup yang penuh arti dan tetap produktif. Untuk mencapai kesejahteraan, seseorang dapat melihat kehidupannya beserta pencapaian yang telah diraih.

Berdasarkan pemaparan diatas, penelitian mengacu pada aspek *workplace well-being* dari Page (2005) yang terbagi dalam dua dimensi, dimana dimensi intrinsik yang mencakup tanggung jawab pekerjaan, makna kerja, kemandirian dalam bekerja, penggunaan keterampilan dan pengetahuan dalam pekerjaan, serta perasaan berprestasi dalam bekerja. Sedangkan dimensi ekstrinsik mencakup penggunaan waktu bekerja, kondisi kerja, supervisi, kesempatan promosi, pengakuan terhadap kinerja yang baik, penghargaan, upah, dan keamanan pekerjaan. Hal ini karena aspek *workplace well-being* dari Page (2005) lebih sesuai dengan kondisi para pramuniaga di Margaria Group.

### **3. Faktor-Faktor *Workplace Well-Being***

Terdapat sejumlah faktor yang berpengaruh pada *workplace well-being* bagi pekerja di suatu perusahaan. Disebutkan oleh Danna dan Griffin (1999) bahwa terdapat tiga faktor yang memberikan kontribusi terhadap tingkat *workplace well-being* pada pekerja, yakni sebagai berikut:

#### 1) Tempat Kerja

Faktor tempat kerja dapat mempengaruhi kondisi dan situasi lingkungan kerja. Faktor-faktor ini dapat mencakup jenis pekerjaan yang

dilakukan, jumlah pengawasan dan pelatihan yang dibutuhkan, dan lingkungan fisik. Ada sejumlah bahaya di tempat kerja yang dapat berdampak negatif terhadap keselamatan dan kesejahteraan pekerja. Ini termasuk potensi bahaya keamanan, seperti paparan bahan kimia atau peralatan berbahaya, dan bahaya kesehatan, seperti paparan virus berbahaya atau penyakit lainnya.

## 2) Sifat Kepribadian

Ciri-ciri kepribadian dapat memiliki dampak yang signifikan pada bagaimana seseorang berperilaku di sebuah perusahaan, dan apakah pekerja menunjukkan indikasi menjadi sehat dan dapat menyesuaikan diri dengan baik. Tipe kepribadian tertentu berperan dalam sejauh mana seseorang menunjukkan tingkat indikator terhadap kesehatan dan kesejahteraan dalam suatu perusahaan. Dalam penelitiannya Danna dan Griffin (1999) menemukan bahwa kepribadian tipe A dan seseorang yang memiliki *locus of control* menunjukkan pola perilaku dimana seseorang memiliki perilaku pekerja keras, proaktif, kompetitif, dan berani.

## 3) Stres Kerja

Kurang sesuainya kemampuan seseorang terhadap tuntutan pekerjaan yang ada dapat memicu munculnya stres kerja. Oleh karenanya, hal ini akan berdampak terhadap tingkat *workplace well-being* pekerja.

Pemaparan lainnya tentang faktor-faktor yang berpengaruh pada *workplace well-being* menurut Bryson, Forth, dan Stokes (2014) dengan penjelasannya sebagai berikut:

### 1) *Job Characteristic*

Tuntutan pekerjaan, peluang, variasi pekerjaan, lingkungan kerja, kesempatan untuk menggunakan kemampuan pekerja, pengawasan, kesempatan untuk menjalin hubungan interpersonal, keadilan, gaji, keamanan fisik, prospek karir, serta makna kerja berpengaruh pada *workplace well-being* pekerja.

## 2) *Personal Characteristic*

Karakteristik seseorang memungkinkan akan mempengaruhi tingkat *workplace well-being* seseorang di lingkungan pekerjaannya. Seperti, usia, jenis kelamin, kepribadian, genetik, dan kemampuan atau keterampilan seseorang. Karakter kepribadian seseorang erat kaitannya dengan faktor-faktor kehidupan kerja seseorang. Beberapa karakter kepribadian seseorang memiliki korelasi dengan pekerjaan tertentu, misalnya pekerjaan yang dipegang oleh pekerja yang lebih tua biasanya menawarkan lebih banyak otonomi atau pendapatan.

Berdasarkan penjelasan faktor-faktor yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa *job characteristic* dan *personal characteristic* dapat mempengaruhi *workplace well-being* pekerja. Faktor-faktor tersebut dapat memiliki efek positif atau negatif pada kesejahteraan pekerja, tergantung pada bagaimana faktor tersebut digabungkan. Keseluruhan dari aspek fisik, sosial, dan organisasi dapat mempengaruhi tuntutan pekerjaan yang diberikan kepada seorang individu. Karakteristik pribadi dapat berupa hal-hal seperti evaluasi diri positif yang mengarah pada kemampuan seseorang untuk mengendalikan lingkungannya. Keterkaitan *job crafting* dengan penelitian ini dapat

diklasifikasikan sebagai karakteristik pribadi yang dapat berkontribusi pada *workplace well-being*.

## **B. Job Crafting**

### **1. Pengertian Job Crafting**

Menurut pemaparan Tims, Derks, dan Bakker (2012) *job crafting* didefinisikan sebagai upaya merubah atau memodifikasi sendiri dengan sumber daya yang ada terhadap tuntutan pekerjaan untuk mengoptimalkan tujuan pekerjaan. Dutton dan Wrzesniewski (2001) menjelaskan bahwa *job crafting* merupakan perubahan baik secara kognitif maupun fisik yang dilakukan seseorang dalam memenuhi tuntutan pekerjaan atau batas-batas relasional pekerjaannya. Sedangkan menurut pemaparan Slemp, Kern, dan Brodrick (2015) *job crafting* diartikan mengenai bagaimana seorang pekerja merubah pengalaman kerjanya agar semakin meningkat.

Definisi *job crafting* lain dipaparkan oleh Petrou, Demerouti, dan Schaufeli (2015), yakni bentuk perilaku proaktif dan kemampuan pekerja dalam mengelola beberapa aspek pekerjaan untuk mengendalikan lingkungan kerjanya guna memperbaiki kondisi kerja. Agar dapat mencapainya, saran dan masukan perlu untuk diminta dari atasan dan rekan kerja, aktif dalam menghadapi tantangan, dan mengurangi tuntutan pekerjaan melalui penghilangan tekanan atau tuntutan fisik, emosional, atau mental. Tims, Bakker, Derk, dan Van Rhenen (2013) mendefinisikan *job crafting* secara lebih sederhana, yakni tindakan

inisiatif pekerja untuk mengoptimalkan karakteristik pekerjaannya dalam menyelaraskan pekerjaan dengan preferensi dan kemampuannya sendiri.

Berdasarkan uraian beberapa pendapat yang telah dipaparkan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *job crafting* adalah upaya yang dilakukan oleh pekerja untuk merubah atau memodifikasi sendiri dengan sumber daya yang ada terhadap tuntutan pekerjaan untuk mengoptimalkan tujuan pekerjaan.

## **2. Aspek-aspek *Job Crafting***

Berdasar pada relasi *job demands-job resources* (JD-R) Tims, Derks, dan Bakker (2012) mengkonseptualisasikan *job crafting* kedalam empat aspek yang berbeda yakni:

### *a. Increasing struktural job resources*

Aspek ini menjelaskan bahwa menekan hal-hal yang menjadi karakter kunci dari suatu pekerjaan dapat membantu mengoptimalkan sumber daya struktural dari pekerjaan. Misalnya, kapasitas teknik, profesionalitas, kemampuan mengambil keputusan atau kemauan belajar. Tujuan perbaikan struktur kerja adalah untuk membantu pekerja belajar dan meningkatkan kemampuannya, dan memberi pekerja wewenang yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaannya secara efektif.

### *b. Increasing social job resources*

Acuan dari aspek pekerjaan ini yaitu pada cara di mana hubungan terbentuk dalam lingkup pekerjaan untuk mengoptimalkan sumber daya sosial. Pekerja dapat meningkatkan produktivitasnya dengan mengumpulkan informasi baru dan mengevaluasi apa saja yang telah dicapai. Memiliki akses

ke sumber daya sosial akan memudahkan pekerja untuk mencari saran dan dari rekan kerja maupun supervisor.

c. *Challenging job demands*

Fleksibilitas kerja merupakan bagian penting dari pengalaman kerja bagi banyak pekerja. Ketika tuntutan pekerjaan lebih menantang, pekerja lebih mungkin mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki dan menggunakannya untuk mencapai tujuan yang lebih menantang. Proses ini memberi pekerja pengalaman dalam mengendalikan situasi dan membantu pekerja mengembangkan keterampilan dan kemampuannya. Peningkatan tuntutan pekerjaan dilakukan guna membantu pekerja mengambil peran ekstra tanpa meminta kompensasi tambahan, dan untuk secara sukarela berpartisipasi dalam proyek baru. Sebaliknya, dengan tidak adanya tantangan, kebosanan dapat timbul yang pada suatu saat dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja.

d. *Decreasing hindering job demands*

Aspek ini mengarah pada perilaku pekerja untuk mengurangi kesulitan dalam upaya mengambil keputusan, mengurangi potensi beban kerja yang berlebihan, atau menghindari kontak atau hubungan dengan pekerja lain yang mungkin memiliki masalah. Ketika pekerja merasa bahwa tuntutan pekerjaannya menjadi terlalu banyak, pekerja dapat mengambil langkah-langkah untuk mengurangi beban kerjanya. Ketika dihadapkan dengan banyak pekerjaan, beberapa pekerja mungkin merasa termotivasi untuk



mengambil langkah-langkah untuk mengurangi jumlah pekerjaan yang harus dilakukan.

Dari sumber lain model perilaku *job crafting* diuraikan kedalam tiga aspek perilaku oleh Wrzesniewski dan Dutton (2001), yakni:

a. *Task crafting*

Batasan fisik yang berupa tugas sebagai bagian dari pekerjaan dapat diubah oleh pekerja atau *job crafter*. Perilaku ini sering terlihat pada upaya untuk mengubah cara tugas diselesaikan, mengubah jumlah waktu, atau membuat modifikasi lainnya.

b. *Relational crafting*

Pekerja mampu memahami kembali batasan relasional pekerjaan dengan menilai kembali interaksi interpersonal yang diperlukan di tempat kerja. Untuk menjalin relasi dan menjaga hubungan di tempat kerja, pekerja bisa fokus menghabiskan waktu dengan berkumpul bersama rekan, memberikan perubahan pada jumlah dan intensitas untuk berinteraksi dengan orang lain, baik dalam lingkup pekerjaan Anda maupun di luar organisasi perusahaan.

c. *Cognitive crafting*

Pekerja dapat memikirkan kembali batasan kognitif makna atau tujuan dari tugas dan hubungan yang membentuk pekerjaannya. Cara pekerja menginterpretasikan keseluruhan tugas, hubungan, dan pekerjaannya memengaruhi rasa signifikansi pekerja di tempat kerja. Hal ini pada

gilirannya dapat mengubah cara pekerja melihat pekerjaannya dan dampaknya terhadap kehidupan.

Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat empat aspek *job crafting* berdasarkan paradigma JD-R menurut Tims, Derks, dan Bakker (2012), yaitu *increasing structural job resources*, *increasing social job resources*, *challenging job demands*, dan *decreasing hindering job demands*. Sedangkan dalam pemaparan lain Wrzesniewski dan Dutton (2001) menjelaskan *job crafting* terdiri dari tiga aspek, yaitu: *task crafting*, *relational crafting*, dan *cognitive crafting*. Penelitian ini akan mengacu pada aspek *job crafting* berdasarkan pemaparan Tims, Derks, dan Bakker (2012) yang terdiri dari empat aspek diantaranya meningkatkan sumber daya pekerjaan bersifat struktural, meningkatkan sumber daya sosial pada pekerjaan, meningkatkan tantangan pada tuntutan pekerjaan, dan menurunkan tuntutan pekerjaan yang menghambat kinerja pekerja.

### **C. Hubungan antara *Job Crafting* dan *Workplace Well-Being* pada Pekerja Divisi Pramuniaga**

Menurut Tims, Derks, dan Bakker (2012) *job crafting* adalah upaya merubah atau memodifikasi sendiri dengan sumber daya yang ada terhadap tuntutan pekerjaan untuk mengoptimalkan tujuan pekerjaan. *Job crafting* dapat membantu pekerja untuk menciptakan pengalaman yang bermakna dan menyenangkan dalam melakukan pekerjaannya (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Aspek *job crafting* menurut Tims, Derks, dan Bakker (2012) adalah meningkatkan sumber daya pekerjaan bersifat struktural, meningkatkan sumber daya sosial pada pekerjaan,

meningkatkan tantangan pada tuntutan pekerjaan, dan menurunkan tuntutan pekerjaan yang menghambat kinerja pekerja. Pekerja yang memiliki perilaku proaktif atau *job crafting* dalam menghadapi tuntutan pekerjaan dengan mengelola sumberdaya yang dimiliki agar tujuannya dalam bekerja dapat tercapai, maka dapat meningkatkan *workplace well-being* pada dirinya (Tims, Derks, & Bakker, 2012).

*Workplace well-being* merupakan aspek penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Pengabaian terhadap *workplace well-being* akan menimbulkan dampak negatif terhadap perusahaan, salah satunya ialah kinerja, yang dapat berpengaruh secara langsung pada produktivitas sebuah perusahaan (Khairi & Rositawati, 2022). Page (2005) memaparkan *workplace well-being* mempunyai peranan yang signifikan dalam mengembangkan potensi dan makna kerja bagi pekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Pekerja dengan tingkat *well-being* yang tinggi ialah pekerja yang memiliki emosi positif sehingga pekerjaan yang dijalani dapat memberikan kebahagiaan dan meningkatkan produktivitas. Sebaliknya, pekerja yang tidak dalam kondisi sehat dan kesejahteraannya kurang terpenuhi maka hal ini menurunkan tingkat produktivitas dan membuat pekerja kurang mampu mengambil keputusan (Danna & Griffin, 1999). Aspek *workplace well-being* menurut Page (2005) dalam dimensi intrinsik, yakni tanggung jawab dalam pekerjaan, makna kerja, kemandirian dalam pekerjaan, penggunaan kemampuan dan pengetahuan dalam pekerjaan, dan perasaan berprestasi dalam bekerja. Menurut Page (2005) faktor intrinsik lebih berpengaruh terhadap meningkatnya *workplace well-being* pada pekerja.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan. Studi yang dilakukan oleh Berg et al. (2013) menemukan bahwa terdapat keterkaitan antara *job crafting* dengan *well-being*, dimana *well-being* merupakan faktor yang menentukan bagaimana pekerja merasakan kepuasan, atau justru merasa stress sehingga menurunkan performa yang akan berdampak pada *well-being* dari pekerja itu sendiri. Hasil penelitian tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Khairi dan Rositawati (2022) bahwa peningkatan *job crafting* berimplikasi terhadap peningkatan *workplace well-being*. Penelitian lain dilakukan oleh Tiarany (2017) yang mengungkapkan bahwa tinggi rendahnya kesejahteraan pekerja berkaitan dengan upaya yang dilakukan pekerja terhadap pekerjaannya, salah satunya berhubungan dengan adanya perilaku *job crafting* yang dilakukan oleh pekerja. Menurut Harju (2016) perilaku *job crafting* dapat membentuk motivasi dan makna pekerjaan bagi pekerja. Dengan *job crafting* pekerja dapat menggunakan kemampuan dan otonomi untuk memodifikasi ulang pekerjaannya dengan memanfaatkan peluang dan sumber daya dalam perusahaan. Hal ini berkaitan dengan aspek dalam *workplace well-being* yakni, makna pekerjaan, kemandirian, serta penggunaan kemampuan.

Berdasarkan pemaparan yang telah dijabarkan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel *job crafting* merupakan prediktor yang memiliki pengaruh terhadap *workplace well-being*. Hal tersebut sejalan dengan penelitian dari Lestari (2019) yang menjelaskan bahwa tinggi rendahnya *workplace well-being* pada pekerja berkaitan dengan upaya yang dilakukan terhadap pekerjaannya, salah satunya adalah perilaku *job crafting*. Semakin tinggi *job crafting* yang

dimiliki pekerja maka akan semakin tinggi pula *workplace well-being* yang dirasakan pekerja. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah *job crafting* yang ada pada diri pekerja, maka akan semakin rendah pula *workplace well-being* yang dirasakan pekerja. Dalam penelitian Lestari (2019) tentang hubungan *job crafting* dan *workplace well-being* pada karyawan PTBA menunjukkan bahwa *job crafting* berpengaruh secara signifikan terhadap *workplace well-being*.

#### **D. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan kajian teori dan pendapat dari beberapa ahli diatas, maka dapat diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut: *Job crafting* memiliki korelasi positif dengan *workplace well-being* pada pekerja divisi pramuniaga. Artinya semakin tinggi *job crafting* maka akan semakin tinggi pula *workplace well-being* pada pekerja divisi pramuniaga di PT X. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah *job crafting* maka akan semakin rendah pula *workplace well-being* pada pekerja divisi pramuniaga di PT X.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Variabel dan Definisi Operasional

Berdasarkan rumusan permasalahan serta rumusan hipotesis dalam penelitian, maka yang menjadi variabel-variabel yang terlibat dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel terikat (Y) : *Workplace well-being*
2. Variabel bebas (X) : *Job crafting*

Adapun definisi operasional dari variabel-variabel di atas adalah:

1. *Workplace well-being*

*Workplace well-being* adalah kondisi dimana pekerja memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya sehingga dirinya dapat merasakan pertumbuhan pribadi, dimana hal tersebut dapat meningkatkan kinerja para pekerja. *Workplace well-being* diukur dengan mengacu pada teori Page (2005). Menurut Page (2005) ada lima aspek yang membentuk *workplace well-being* dalam dimensi intrinsik, yakni tanggung jawab, makna kerja, kemandirian, implementasi kemampuan dan pengetahuan, dan perasaan berprestasi dalam bekerja. Semakin tinggi skor yang diperoleh subjek, menunjukkan tingginya *workplace well-being* subjek. Sebaliknya, semakin rendah skor yang diperoleh subjek, menunjukkan rendahnya *workplace well-being* subjek.

## 2. *Job crafting*

*Job crafting* adalah upaya yang dilakukan oleh pekerja untuk merubah atau memodifikasi sendiri dengan sumber daya yang ada terhadap tuntutan pekerjaan untuk mengoptimalkan tujuan pekerjaan. *Job crafting* diukur dengan mengacu pada teori Tims, Derks, dan Bakker (2012) yang terdiri dari empat aspek yaitu: meningkatkan sumber daya pekerjaan bersifat struktural, meningkatkan sumber daya sosial pada pekerjaan, meningkatkan tantangan pada tuntutan pekerjaan, dan menurunkan tuntutan pekerjaan yang menghambat kinerja pekerja. Semakin tinggi skor yang diperoleh subjek menunjukkan tingginya tingkat *job crafting* subjek. Sebaliknya, semakin rendah skor yang diperoleh subjek, menunjukkan rendahnya tingkat *job crafting* subjek.

### **B. Subjek Penelitian**

Subjek yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah pekerja-pekerja di Margaria Group pada divisi pramuniaga. Dalam penelitian ini jumlah subjek yang sesuai dengan karakteristik subjek penelitian berjumlah 44 orang. Subjek berjenis kelamin perempuan dan laki-laki. Rentang usia subjek dari 18 tahun sampai 40 tahun. Berdasarkan pemaparan HRD Margaria Group mengenai peraturan usia produktif di Margaria Group, bahwa usia maksimum pramuniaga adalah 40 tahun.

Populasi dalam penelitian ini adalah para pekerja divisi pramuniaga yang bekerja di Margaria Group. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik

*purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memperhitungkan tujuan atau sasaran tertentu (Sugiyono, 2016). Alasan utama menggunakan *purposive sampling* ialah karena teknik ini sesuai untuk penelitian kuantitatif atau penelitian yang tidak bertujuan untuk menggeneralisasi (Sugiyono, 2016).

### **C. Metode Pengumpulan Data**

Pada penelitian ini, untuk mengungkap hubungan antara *job crafting* dengan *workplace well-being* metode pengumpulan data yang digunakan adalah menggunakan metode skala. Definisi skala ialah seperangkat pertanyaan yang terstruktur guna mengungkapkan atribut tertentu melalui tanggapan terhadap pertanyaan yang diajukan (Azwar, 2016). Kelebihan dari skala adalah bahwa data yang diungkap dalam skala merupakan deskripsi terkait dengan aspek kepribadian individu dan aitem pada skala menerjemahkan indikator perilaku untuk menstimulasi jawaban secara tidak langsung, serta skala di rancang untuk mengungkap sikap yang jelas dari subjek terhadap masalah atau suatu hal yang dihadapinya (Azwar, 2016). Subjek memberikan respon atau pendapat berdasar pada apa yang dilakukan dan atau dirasakan.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Likert*, dimana skala ini sering dimanfaatkan sebagai alat untuk mengukur sikap dan pendapat. Kuesioner mencakup serangkaian pertanyaan yang diajukan dalam skala dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 4 (sangat setuju). Responden diminta untuk menunjukkan tingkat persetujuannya terhadap pertanyaan yang diajukan. Ada empat jenis tanggapan berbeda yang dapat diberikan orang dalam skala ini, yaitu



Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju, dan Sangat Tidak Setuju dengan rentang skor 1 sampai 4. Alternatif jawaban netral tidak disediakan oleh peneliti dengan tujuan agar responden memberikan pendapatnya.

Dalam skala *Likert*, terdapat dua jenis pertanyaan, yakni pernyataan yang mendukung variabel (*favourable*) dan pernyataan yang tidak mendukung variabel (*unfavourable*). Berikut pemberian skor dalam skala likert:

**Tabel 1. Skor Aitem Skala *Likert***

		SS	S	TS	STS
Skor	<i>Favourable</i>	4	3	2	1
	<i>Unfavourable</i>	1	2	3	4

Sebelum menggunakan skala, uji coba skala akan dilakukan terlebih dahulu oleh peneliti guna mengetahui validitas dan reliabilitas dari instrumen. Kepuasan dalam indeks daya beda aitem apabila berada pada 0,30. Jika jumlah item yang valid masih belum mencukupi jumlah yang dibutuhkan, peneliti dapat menurunkan batas kriteria menjadi 0,25 atau 0,20 (Azwar, 2016). Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*. Kuesioner dianggap reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,06 (Azwar, 2016).

Adapun skala yang digunakan adalah skala *workplace well-being* (kesejahteraan di tempat kerja) dan skala *job crafting*.

a. Skala *Workplace Well-Being* (Kesejahteraan di Tempat Kerja)

Penelitian ini menggunakan skala *workplace well-being* yang telah di modifikasi dari penelitian sebelumnya (Yuniarti, 2015). Skala ini berjumlah 52 aitem. Skala tersebut disusun berdasarkan aspek kesejahteraan yang

dikembangkan oleh Page (2005). Dalam teori Page (2005) ditunjukkan bahwa ada dua dimensi yang mempengaruhi kesejahteraan di tempat kerja, yaitu dimensi intrinsik dan ekstrinsik. Dimana dimensi intrinsik meliputi lima aspek: (a) tanggung jawab di tempat kerja, (b) makna pekerjaan, (c) kemandirian dalam bekerja, (d) penggunaan kemampuan dan pengetahuan di tempat kerja, dan (e) perasaan berprestasi di tempat kerja. Sedangkan, dimensi ekstrinsik terdiri dari delapan aspek, seperti, (a) penggunaan waktu secara efisien, (b) kondisi kerja, (c) pengawasan, (d) kesempatan promosi, (e) pengakuan kinerja yang baik, (f) penghargaan sebagai individu, (g) upah, dan (h) keamanan kerja. Skala yang digunakan untuk mengukur setuju atau tidak setujunya suatu pernyataan adalah skala *Likert* dengan rentang skor 1-4.

Adapun *blueprint* dari Skala *Workplace Well-being* sebelum uji coba dapat dilihat pada Tabel 2, seperti berikut:

**Tabel 2. Blue Print Skala *Workplace Well-Being* Sebelum Uji Coba**

Dimensi	Sub dimensi	Aitem		Jumlah
		Favora ble	Unfavo rable	
Intrinsik	1. Tanggung jawab dalam pekerjaan	1, 3	2, 4	4
	2. Makna kerja	5, 6	7, 8	4
	3. Kemandirian dalam bekerja	9, 10	11, 12	4
	4. Penggunaan kemampuan dan pengetahuan di pekerjaan	13, 14	15, 16	4
	5. Perasaan berprestasi dalam bekerja	17, 18	19, 20	4
Ekstrinsik	1. Penggunaan waktu sebaik-baiknya	21, 22	23, 24	4
	2. Kondisi kerja	25, 27	26, 28	4
	3. Supervisi	29, 30	31, 32	4
	4. Peluang promosi	33, 34	35, 36	4
	5. Pengakuan terhadap kinerja yang baik	37, 38	39, 40	4
	6. Penghargaan sebagai individu	41, 42	43, 44	4
	7. Upah	45, 47	46, 48	4
	8. Keamanan kerja	49, 52	50, 51	4
Total				52

Sebelum menggunakan Skala *Workplace Well-Being* untuk penelitian, peneliti akan melakukan uji coba pada skala yang dimodifikasi dari penelitian Yuniarti (2015) untuk mengetahui daya beda aitem dan reliabilitas alat ukur. Peneliti pada umumnya melakukan uji coba terhadap alat ukur terlebih dahulu dengan tujuan, (a) menghindari pertanyaan yang maknanya tidak jelas; (b) menghilangkan penggunaan kosa kata yang terlalu asing, terlalu akademis; atau kata-kata yang menimbulkan kecurigaan; (c) mengoreksi pertanyaan yang sering diabaikan atau hanya mendapatkan jawaban singkat; (d) menambah aitem yang sangat perlu atau menghilangkan aitem yang tidak relevan dengan tujuan riset (Hadi, 2016). Daya beda aitem (daya diskriminasi aitem) merupakan bagaimana sebuah aitem mampu membedakan secara akurat antara individu atau kelompok individu berdasarkan atribut yang diukur. Daya beda aitem yang dianggap memuaskan adalah 0,30. Namun, jika jumlah aitem yang valid masih belum mencukupi, peneliti dapat mempertimbangkan untuk menurunkan batas kriteria menjadi 0,25 atau 0,20 (Azwar, 2016). Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan perhitungan analisis statistik, dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Setiap tes harus mampu menghasilkan skor dengan koefisien reliabilitas setinggi mungkin, yakni 0,900 (Azwar, 2016).

*Try out* dilakukan guna menyeleksi aitem-aitem skala sekaligus untuk menguji besarnya nilai reliabilitas pada skala. *Try out* dilakukan pada 13 – 18 Juli 2022 terhadap 33 orang pekerja pada divisi pramuniaga. Seleksi aitem menggunakan batasan kriteria koefisien aitem total ( $R_{ix}$ ) yang dipakai adalah

0,20. Hasil perhitungan analisis statistik menunjukkan bahwa dari 52 aitem dalam penelitian, terdapat 43 aitem skala yang memenuhi kriteria koefisien aitem total ( $R_{ix}$ ), daya beda aitem bergerak dari rentang -0,005 – 0,793. Aitem yang gugur dalam uji coba ini terdapat pada aitem nomor 4 dengan nilai 0,115 yang mewakili aspek tanggung jawab dalam pekerjaan dalam dimensi intrinsik, aitem nomor 7 dengan nilai 0,044 yang mewakili aspek makna kerja dalam dimensi intrinsik, aitem nomor 10 dengan nilai -0,005 dan aitem nomor 11 dengan nilai 0,081 yang mewakili aspek kemandirian dalam bekerja dalam dimensi intrinsik, aitem nomor 15 dengan nilai 0,170 yang mewakili aspek penggunaan kemampuan dan pengetahuan di pekerjaan dalam dimensi intrinsik, aitem nomor 25 dengan nilai -0,001 dan aitem nomor 26 dengan nilai 0,078 yang mewakili aspek kondisi kerja dalam dimensi ekstrinsik, aitem nomor 39 dengan nilai -0,037 yang mewakili aspek pengakuan terhadap kinerja yang baik dalam dimensi ekstrinsik, dan aitem nomor 49 dengan nilai 0,103 yang mewakili aspek keamanan kerja dalam dimensi ekstrinsik .

Selanjutnya, hasil perhitungan analisis statistik menunjukan bahwa terdapat 43 aitem skala yang memenuhi kriteria koefisien aitem-total ( $R_{ix}$ ) daya beda aitem bergerak dari rentang 0,231 – 0,773. Adapun *blueprint* dari Skala *Workplace Well-Being* setelah uji coba dapat dilihat pada Tabel 3, seperti berikut:

Tabel 3. *Blue Print* Skala *Workplace Well-Being* Setelah Uji Coba

Dimensi	Sub dimensi	Aitem		Jumlah
		Favora ble	Unfavo rable	
Intrinsik	1. Tanggung jawab dalam pekerjaan	1, 3	2, (4)	3
	2. Makna kerja	5, 6	(7), 8	3
	3. Kemandirian dalam bekerja	9, (10)	(11), 12	2
	4. Penggunaan kemampuan dan pengetahuan di pekerjaan	13, 14	(15), 16	3
	5. Perasaan berprestasi dalam bekerja	17, 18	19, 20	4
Ekstrinsik	1. Penggunaan waktu sebaik-baiknya	21, 22	23, 24	4
	2. Kondisi kerja	(25), 27	(26), 28	2
	3. Supervisi	29, 30	31, 32	4
	4. Peluang promosi	33, 34	35, 36	4
	5. Pengakuan terhadap kinerja yang baik	37, 38	(39), 40	3
	6. Penghargaan sebagai individu	41, 42	43, 44	4
	7. Upah	45, 47	46, 48	4
	8. Keamanan kerja	(49), 52	50, 51	3
Total				43

Keterangan:

(...) : Nomor aitem yang gugur

Azwar (2015) memaparkan bahwa reliabilitas adalah tingkat kepercayaan dari sebuah pengukuran. Uji reliabilitas dapat memberikan hasil yang relatif sama jika pengukuran berulang dilakukan terhadap subjek yang sama. Reliabilitas data digunakan sebagai penentu atau penunjuk konsistensi suatu tes untuk mengukur kesamaan gejala pada kesempatan dan waktu yang berbeda. Koefisien reliabilitas ( $r_{xx}$ ) berada dalam rentang angka dari 0.00 sampai dengan 1.00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas ( $r_{xx}$ ) yang mendekati angka 1.00 maka berarti pengukuran semakin reliabel, begitu pula sebaliknya semakin rendah koefisien reliabilitas ( $r_{xx}$ ) yang mendekati angka 0.00 berarti pengukuran semakin tidak reliabel. Namun, pada kenyataannya, koefisien sebesar 1.00 sekecil 0.00 tidak pernah ditemukan. Uji coba Skala *Workplace Well-Being* menggunakan program analisis statistik memperoleh

koefisien reliabilitas *alpha* sebesar 0,938. Dengan demikian Skala *Workplace Well-Being* termasuk alat ukur yang reliabel.

b. Skala *Job Crafting*

Skala *job crafting* yang digunakan dalam penelitian ini telah di modifikasi dari penelitian sebelumnya (Putri, 2021). Skala ini berjumlah 24 aitem. Peneliti menyusun skala ini dengan berdasarkan pada aspek-aspek dalam *job crafting* yang dikembangkan oleh Tims, Derks, dan Bakker (2012). Dalam teori Tims, Derks, dan Bakker (2012) dijelaskan bahwa terdapat empat aspek yang mempengaruhi *job crafting*, yakni; (a) meningkatkan sumber daya pekerjaan bersifat struktural, (b) meningkatkan sumber daya sosial pada pekerjaan, (c) meningkatkan tantangan pada tuntutan pekerjaan, dan (e) menurunkan tuntutan pekerjaan yang menghambat. Skala ini diukur menggunakan skala *likert* dengan rentangan 1-4 dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju.

Adapun *blueprint* dari Skala *Job Crafting* sebelum uji coba dapat dilihat dari Tabel 4, sebagai berikut:

**Tabel 4. Blue Print Skala *Job Crafting* Sebelum Uji Coba**

	Dimensi	Aitem		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1	Meningkatkan sumber daya pekerjaan struktural	1,2,3,4,5	6	6
2	Meningkatkan sumber daya pekerjaan sosial	7,8,9,10,11	12	6
3	Meningkatkan tuntutan pekerjaan yang menantang	13,14,15,16,17	18	6
4	Menurunkan tuntutan pekerjaan yang menghambat	19,20,21,22,23	24	6
Total				24

Sebelum menggunakan Skala *Workplace Well-Being* untuk penelitian, peneliti akan melakukan *try out* pada skala yang diadaptasi dari penelitian Putri (2021) guna mengetahui daya beda aitem dan reliabilitas alat ukur. Pada umumnya, terlebih dahulu peneliti melakukan *try out* terhadap alat ukur terlebih dahulu dengan tujuan, (a) menghindari pertanyaan yang maknanya tidak jelas; (b) menghilangkan penggunaan kosa kata yang terlalu asing, terlalu akademis; atau kata-kata yang menimbulkan kecurigaan; (c) mengoreksi pertanyaan yang sering diabaikan atau hanya mendapatkan jawaban singkat; (d) menambah aitem yang sangat perlu atau menghilangkan aitem yang tidak relevan dengan tujuan riset (Hadi, 2016). Daya beda aitem (daya diskriminasi aitem) merupakan bagaimana sebuah aitem mampu membedakan secara akurat antara individu atau kelompok individu berdasarkan atribut yang diukur. Daya beda aitem yang dianggap memuaskan adalah 0,30. Namun, jika jumlah aitem yang valid masih belum mencukupi, peneliti dapat mempertimbangkan untuk menurunkan batas kriteria menjadi 0,25 atau 0,20 (Azwar, 2016). Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan perhitungan analisis statistik, dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Setiap tes harus mampu menghasilkan skor dengan koefisien reliabilitas setinggi mungkin, yakni 0,900 (Azwar, 2016).

*Try out* dilakukan guna menyeleksi aitem-aitem skala sekaligus untuk menguji besarnya nilai reliabilitas pada skala. *Try out* dilakukan pada 13 – 18 Juli 2022 terhadap 33 orang pekerja pada divisi pramuniaga. Kriteria koefisien aitem total ( $R_{ix}$ ) yang digunakan untuk menyeleksi aitem yakni 0,20.

Hasil perhitungan analisis statistik menunjukkan bahwa dari 24 aitem terdapat 21 aitem skala yang memenuhi kriteria koefisien aitem-total ( $R_{ix}$ ), daya beda aitem bergerak dari rentang  $-0,013 - 0,748$ . Aitem yang gugur dalam uji coba ini terdapat pada aitem nomor 1 dengan nilai  $-0,013$  yang mewakili aspek meningkatkan sumber daya pekerjaan bersifat struktural, aitem nomor 3 dengan nilai  $0,053$  yang mewakili aspek meningkatkan sumber daya pekerjaan bersifat struktural, dan aitem nomor 11 dengan nilai  $0,148$  yang mewakili aspek meningkatkan sumber daya pekerjaan sosial.

Selanjutnya, hasil perhitungan analisis statistik menunjukkan bahwa terdapat 21 aitem skala yang memenuhi kriteria koefisien aitem-total ( $R_{ix}$ ) daya beda aitem bergerak dari rentang  $0,211 - 0,710$ . Adapun *blueprint* dari Skala *Job Crafting* setelah uji coba dapat dilihat pada Tabel 5, seperti berikut:

**Tabel 5. Blue Print Skala Job Crafting Setelah Uji Coba**

	Dimensi	Aitem		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1	Meningkatkan sumber daya pekerjaan struktural	(1),2,(3),4,5	6	4
2	Meningkatkan sumber daya pekerjaan sosial	7,8,9,10,(11)	12	5
3	Meningkatkan tuntutan pekerjaan yang menantang	13,14,15,16,17	18	6
4	Menurunkan tuntutan pekerjaan yang menghambat	19,20,21,22,23	24	6
Total				21

Keterangan:

(...) : Nomor aitem yang gugur

Azwar (2015) memaparkan bahwa reliabilitas adalah tingkat kepercayaan dari sebuah pengukuran dapat dipercaya. Uji reliabilitas dapat memberikan hasil yang relatif sama jika pengukuran berulang dilakukan terhadap subjek yang sama. Reliabilitas data digunakan sebagai penentu atau penunjuk konsistensi sebuah tes untuk mengukur gejala yang sama pada



kesempatan dan waktu yang berbeda. Koefisien reliabilitas ( $r_{xx}$ ) berada dalam rentang angka dari 0.00 sampai dengan 1.00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas ( $r_{xx}$ ) yang mendekati angka 1.00 maka berarti pengukuran semakin reliabel, begitu pula sebaliknya semakin rendah koefisien reliabilitas ( $r_{xx}$ ) yang mendekati angka 0.00 berarti pengukuran semakin tidak reliabel. Namun, pada kenyataannya, koefisien sebesar 1.00 sekecil 0.00 tidak pernah ditemukan. Uji coba Skala *Job Crafting* menggunakan program analisis statistik memperoleh koefisien reliabilitas *alpha* sebesar 0,873. Dengan demikian Skala *Job Crafting* termasuk alat ukur yang reliabel.

#### **D. Metode Analisis Data**

Pengujian hipotesis penelitian ini menggunakan analisis korelasi *product moment* yang dikembangkan oleh Pearson untuk menguji hubungan antara *job crafting* (X) dengan *workplace well-being* (Y). Penggunaan teknik analisis *product moment* oleh peneliti karena analisis ini sesuai untuk menguji hipotesis mengenai hubungan antara dua variable. Analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan program analisis data.

#### **E. Prosedur Pelaksanaan Penelitian**

1. Peneliti mempersiapkan alat ukur yaitu Skala *Workplace Well-Being* dan Skala *Job Crafting*, sebelum alat ukur digunakan untuk mengambil data penelitian maka terlebih dahulu dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji daya beda

aitem. Langkah pertama yaitu dilakukan *professional judgement* oleh dosen yakni Bapak Nur Fachmi Budi Setyawan, M.Psi., Psikolog pada tanggal 9 Juli 2022.

2. Selanjutnya peneliti menyusun skala dengan *Google Form* untuk disebarakan kepada subjek penelitian yang sesuai dengan kriteria.
3. Pada hari Rabu tanggal 13 Juli 2022 peneliti mulai menyebarkan *link Google Form* pada subjek penelitian yang memenuhi kriteria dengan cara menyebarkan *link Google Form* penelitian kepada pekerja divisi pramuniaga melalui pesan *WhatsApp*. Link: <https://forms.gle/NkkJccdqxNvCPpkk8>
4. *Try out* untuk Skala *Workplace Well-Being* dan Skala *Job Crafting* dilakukan pada 13 - 18 Juli 2022 kepada pekerja divisi pramuniaga.
5. Hari pertama penyebaran skala (*try out*) pada tanggal 13 Juli 2022 terkumpul sebanyak 13 skala. Hari ketiga penyebaran skala (*try out*) pada tanggal 15 Juli 2022 terkumpul sebanyak 24 skala. Hari keenam penyebaran skala (*try out*) pada 18 Juli 2022 terkumpul sebanyak 33 skala. Proses pengambilan data penelitian skala (*try out*) dilakukan selama enam hari dan terkumpul sebanyak 33 skala sesuai dengan harapan peneliti.
6. Kemudian setelah peneliti selesai melakukan penyebaran Skala *Workplace Well-Being* dan Skala *Job Crafting* peneliti melakukan perhitungan terhadap uji validitas, uji reliabilitas, dan uji beda aitem menggunakan bantuan program analisis statistik.

7. Langkah selanjutnya peneliti melakukan penelitian dengan menyebarkan skala kepada pekerja divisi pramuniaga di Margaria Group pada tanggal 26 - 28 Juli 2022.
8. Pada tanggal 26 Juli 2022 peneliti mulai menyebarkan *link Google Form* pada subjek penelitian yang memenuhi kriteria dengan cara menyebarkan *link Google Form* penelitian kepada pekerja divisi pramuniaga di Margaria Group melalui pesan *WhatsApp* dengan bantuan HRD Margaria Group. *Link:* <https://forms.gle/nptB3K6TpxAryZJM8>
9. Hari pertama, penyebaran skala penelitian pada tanggal 26 Juli 2022 terkumpul sebanyak 12 skala. Pada hari kedua tanggal 27 Juli 2022 terkumpul sebanyak 38 skala. Pada hari ketiga tanggal 28 Juli 2022 terkumpul sebanyak 44 skala. Proses pengambilan data penelitian dilakukan selama tiga hari sampai skala penelitian terkumpul sebanyak 44 skala.
10. Pada tanggal 29 Juli 2022 peneliti melakukan penginputan data kedalam *Microsoft excel*.
11. Pada tanggal 30 Juli 2022 peneliti melakukan analisis data dari skala penelitian menggunakan program analisis statistik.

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Data

Melalui Skala *Workplace Well-Being* dan Skala *Job Crafting*, data yang terkumpul akan dipergunakan menjadi dasar dalam menguji hipotesis dengan menggunakan skor hipotetik dan empirik. Data skor hipotetik dan empirik yang diuraikan merupakan nilai minimum, maksimum, jarak sebaran (*range*), standar deviasi dan rata-rata (*mean*). Data hipotetik didapatkan melalui hasil analisis Skala *Workplace Well-Being* dengan skor minimum subjek yaitu  $1 \times 43 = 43$  dan skor maksimum  $4 \times 43 = 172$ , rerata hipotetik  $(43 + 172) : 2 = 107,5$ . Jarak sebaran hipotetik  $172 - 43 = 129$  dan standar deviasi  $(172 - 43) : 6 = 21,5$ . Sedangkan hasil analisis dari data empirik yaitu skor minimum 107 dan skor maksimum 144, rerata empirik 126 dan standar deviasi 7,47.

Hasil analisis Skala *Job Crafting* diperoleh data hipotetik dengan skor minimum subjek  $1 \times 21 = 21$  dan skor maksimum  $4 \times 21 = 84$ , rerata hipotetik  $(21 + 84) : 2 = 52,5$ . Jarak sebaran hipotetik  $84 - 21 = 63$  dan standar deviasi  $(84 - 21) : 6 = 10,5$ . Sedangkan hasil analisis dari data empirik yaitu skor minimum 58 dan skor maksimum 75, rerata empirik 65,3 dan standar deviasi 3,66. Deskripsi data penelitian yang digunakan sebagai acuan untuk menguji hipotesis

pada penelitian ini didapatkan dari dua skala yaitu Skala *Workplace Well-Being* dan Skala *Job Crafting*. Deskripsi data penelitian Skala *Workplace Well-Being* dan Skala *Job Crafting* dapat dilihat pada Tabel 6 di bawah ini.

**Tabel 6. Deskripsi Data Penelitian Skala *Workplace Well-Being* dan Skala *Job Crafting***

Variabel	N	Data Hipotetik				Data Empirik			
		Mean	Skor		SD	Mean	Skor		SD
			Min	Maks			Min	Maks	
<i>Workplace Well-Being</i>	44	107,5	43	172	21,5	126	107	144	7,47
<i>Job Crafting</i>	44	52,5	21	84	10,5	65,3	58	75	3,66

Keterangan:

N = Jumlah subjek

Mean = Rerata

Min = Skor minimal atau terendah

Maks = Skor maksimal atau tertinggi

SD = Standar Deviasi

Selanjutnya peneliti melakukan kategorisasi terhadap hasil penelitian. Kategorisasi adalah cara untuk mengelompokkan individu berdasarkan atribut yang diukur, secara bertahap menurut sebuah kontinum (Azwar, 2016). Dalam membuat kategorisasi dibutuhkan mean teoritik dan satuan standar deviasi populasi. Standar deviasi dihitung dengan cara memberi rentang skor, yaitu skor maksimal yang mungkin diperoleh responden dikurangi dengan skor minimal yang mungkin diperoleh responden, kemudian rentang skor tersebut dibagi enam (Azwar, 2016). Berikut adalah rumus yang digunakan untuk membuat kategorisasi dalam penelitian ini:

$$\text{Skor Maksimal Instrumen} = \text{Jumlah soal} \times \text{skor skala terbesar}$$

$$\text{Skor Minimal Instrumen} = \text{Jumlah soal} \times \text{skor skala terkecil}$$

$$\text{Mean teoritik } (\mu) = \frac{1}{2} (\text{Skor maksimal} + \text{Skor minimal})$$

$$\text{Standar Deviasi Populasi } (\sigma) = \frac{1}{6} (\text{Skor maksimal} - \text{Skor minimal})$$

Tiap-tiap responden kemudian akan dikelompokkan dalam tiga golongan setelah melalui perhitungan tersebut. Diantaranya sebagai berikut:

**Tabel 7. Tabel Kategorisasi Penelitian**

Rentang Skor	Kategori
$X > (\mu + 1\sigma)$	Tinggi
$\mu - 1\sigma \leq X < \mu + 1\sigma$	Sedang
$X < (\mu - 1\sigma)$	Rendah

Keterangan:

X = Skor total setiap responden

Berdasarkan data deskriptif, maka dapat dilakukan kategorisasian pada dua variabel penelitian. Nilai *mean* dan standar deviasi hipotetik dari pengkategorian Skala *Workplace Well-Being* dan Skala *Job Crafting* melalui pembagian kategori ke dalam tiga kelompok yakni, tinggi, sedang dan rendah seperti terlihat pada Tabel 8 (Skala *Workplace Well-Being*) dan Tabel 9 (Skala *Job Crafting*).

**Tabel 8. Kategorisasi Skor Skala *Workplace Well-Being***

Kategori	Pedoman	Skor	N	Presentase
Tinggi	$X > (\mu + 1\sigma)$	$X > 129$	14	31,81%
Sedang	$\mu - 1\sigma \leq X \leq \mu + 1\sigma$	$86 \leq X \leq 129$	30	68,19%
Rendah	$X < (\mu - 1\sigma)$	$X < 86$	0	0%

Keterangan:

X = Skor subjek

$\mu$  = Mean atau rerata hipotetik

$\sigma$  = Standart deviasi hipotetik

Pada variabel *Workplace Well-Being* terdapat tiga tingkatan yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Kategorisasi berdasarkan rerata dan standar deviasi secara hipotetik menunjukkan hasil yaitu sebesar 31,81% (14 subjek) masuk dalam kategorisasi tinggi, sebesar 68,19% (30 subjek) masuk dalam kategori sedang, dan tidak ditemukan subjek yang berada pada kategori rendah (0 subjek)

**Tabel 9. Kategorisasi Skor Skala *Job Crafting***

Kategori	Pedoman	Skor	N	Presentase
Tinggi	$X > (\mu + 1\sigma)$	$X > 63$	25	56,81%
Sedang	$\mu - 1\sigma \leq X \leq \mu + 1\sigma$	$42 \leq X \leq 63$	19	43,19%
Rendah	$X < (\mu - 1\sigma)$	$X < 42$	0	0%

Keterangan:

X = Skor subjek

$\mu$  = Mean atau rerata hipotetik

$\sigma$  = Standart deviasi hipotetik

Pada variabel *Job Crafting* terdapat tiga tingkatan yaitu, tinggi, sedang, dan rendah. Kategorisasi berdasarkan pada rerata dan standar deviasi secara hipotetik menunjukkan hasil yaitu, sebesar 56,81% (25 subjek) masuk pada kategorisasi tinggi, sebesar 43,19% (19 subjek) masuk pada kategori sedang, dan tidak ditemukan subjek yang berada pada kategori rendah (0 subjek).

## 2. Uji Asumsi

Pengujian normalitas dan linieritas perlu dilakukan sebelum menguji hipotesis dengan menggunakan teknik analisis korelasi *product moment* (Hadi, 2016).

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan guna mengetahui sebaran data yang diukur memiliki sebaran data normal atau tidak normal. Uji normalitas menggunakan teknik analisis model *Shapiro Wilk*. Dalam penelitian Suardi (2019) di paparkan uji *Shapiro Wilk* dilakukan untuk data kurang dari 50 sampel ( $N < 50$ ). Pedoman yang digunakan adalah apabila nilai signifikansi  $> 0,05$  (sig.  $> 0,05$ ) maka sebaran data mengikuti distribusi normal dan apabila nilai signifikansi  $\leq 0,05$  maka sebaran data tidak mengikuti distribusi normal. Hasil penelitian dapat dilihat pada table 10 dibawah ini:

**Tabel 10. Uji Normalitas**

Variabel	Shapiro Wilk		Keterangan
	Statistik	Signifikansi	
<i>Workplace Well-Being</i>	0,987	0,891	Normal
<i>Job Crafting</i>	0,961	0,139	Normal

Dari hasil pengolahan data pada tabel 10, variabel *workplace well-being* menunjukkan nilai  $p = 0,891$  ( $p = >0,05$ ), sedangkan hasil pengolahan data pada variabel *job crafting* menunjukkan nilai  $p = 0,139$  ( $p = >0,05$ ). Dari skor dua variabel tersebut, menunjukkan hasil bahwa uji normalitas skor *workplace well-being* dan variabel *job crafting* pada pramuniaga di Margaria Group mengikuti sebaran data yang normal.

#### **b. Uji Linearitas**

Pengujian ini digunakan untuk melihat linieritas dari hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat melalui uji nilai signifikansi F. Hubungan dari kedua variabel dapat dikatakan linier jika  $p \leq 0,050$  dan apabila nilai  $p > 0,050$  berarti kedua variabel tidak memiliki hubungan yang linier (Hadi, 2016). Dari hasil uji linearitas diketahui  $F = 43,5$  dan  $p = <,001$ . Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara *job crafting* dengan *workplace well-being* merupakan hubungan linier.

### **3. Uji Hipotesis**

Uji hipotesis dilakukan dengan metode yang dikembangkan oleh Karl Pearson yakni, korelasi *product-moment* (korelasi Pearson). Metode korelasi (korelasi Pearson) digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel yaitu variabel independent dengan variabel dependen (Hadi, 2016). Apabila terdapat korelasi yang signifikan dapat diartikan bahwa ada hubungan antara



variabel satu dengan variabel yang lainnya. Pedoman pengujian korelasi adalah apabila  $p \leq 0,050$  yang berarti menunjukkan adanya korelasi dan jika  $p > 0,050$  maka berarti tidak terdapat korelasi. Dari hasil analisis *product-moment* (korelasi Pearson) diperoleh koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) = 0,713 dengan nilai  $p = <,001$  ( $p \leq 0,050$ ) yang berarti ada hubungan positif antara *workplace well-being* dengan *job crafting* pada pekerja di Margaria Group divisi pramuniaga. Temuan tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Besarnya nilai  $r = 0,713$  menunjukkan bahwa antara variabel *workplace well-being* dengan variabel *job crafting* memiliki korelasi, besar kecilnya korelasi dinyatakan dalam angka korelasi yang biasa disebut koefisien korelasi. Koefisien korelasi antara 0,000 sampai +1,000 menunjukkan korelasi yang positif, sebaliknya koefisien korelasi antara 0,000 sampai -1,000 menunjukkan korelasi yang negatif. Hal tersebut menunjukkan hubungan antar variabel merupakan hubungan yang positif dan menunjukkan hubungan satu arah. Dengan kata lain semakin tinggi *job crafting* yang dimiliki pekerja maka semakin tinggi pula *workplace well-being* yang diperolehnya. Sebaliknya, semakin rendah *job crafting* yang dimiliki pekerja, maka semakin rendah pula *workplace well-being* yang ada pada diri pekerja (Lestari, 2019). Selain itu, hasil analisis data tersebut juga menunjukkan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,509 yang menunjukkan bahwa variabel *workplace well-being* menunjukkan kontribusi 50,9% terhadap *job crafting* dan sisanya 49,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

## B. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara *job crafting* dengan *workplace well-being* dengan nilai korelasi ( $r_{xy}$ ) sebesar  $r = 0,713$  ( $p \leq 0,05$ ), hasil tersebut menunjukkan ada hubungan positif yang sangat signifikan antara *job crafting* dengan *workplace well-being* pada pekerja divisi pramuniaga di Margaria Group. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan peneliti bahwa semakin tinggi *job crafting* maka semakin tinggi pula *workplace well-being* yang dirasakan pekerja divisi pramuniaga di Margaria Group. Sebaliknya, semakin rendah *job crafting* maka semakin rendah *workplace well-being* yang dirasakan pekerja divisi pramuniaga di Margaria Group. *Job crafting* merupakan suatu variabel yang memiliki sumbangan positif terhadap *workplace well-being*. Penelitian yang dilakukan oleh Lestari (2019) menunjukkan adanya hubungan positif antara *job crafting* dan *workplace well-being* pada karyawan di PTBA ( $r = 0.404$ ;  $p = 0.000$ ). Ketika *job crafting* meningkat satu satuan maka *workplace well-being* akan meningkat sebesar 0.404 dan sebaliknya ketika *job crafting* menurun satu satuan maka *workplace well-being* akan menurun sebesar 0.404. Dengan adanya hubungan antara *job crafting* dengan *workplace well-being*, hal ini berarti bahwa semakin tinggi *job crafting* seseorang, maka akan semakin tinggi pula tingkat *workplace well-being* yang dirasakan seseorang. Sebaliknya, semakin rendah *job crafting* yang dimiliki seseorang, maka semakin rendah pula tingkat *workplace well-being* yang dirasakan seseorang.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh Tiarany (2017) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *job crafting* dengan

*employee well-being* pada karyawan di pabrik pengecoran alumunium di Yogyakarta. Tiarany (2017) mengungkapkan bahwa perilaku *job crafting* yang muncul meskipun perilaku tersebut belum cukup tinggi dapat mempengaruhi pekerja untuk melaksanakan pekerjaannya. Menurut Tims dan Bakker (2013) struktur pekerjaan, hubungan social dan inisiatif dalam pekerjaan yang terus ditingkatkan oleh pekerja dapat menjadi sumber mediasi untuk meningkatkan *well-being* pada pekerja. Dalam penelitiannya, Tims, Bakker, dan Derks (2013) pada 288 pekerja pabrik kimia di Belanda, menunjukkan bahwa *job crafting* memiliki dampak positif terhadap *well-being*. Dalam penelitian lain yang dilakukan oleh Slemp, Kern, dan Vella-Brodrick (2015) menunjukkan bahwa pekerja dengan tingkat *well-being* paling tinggi adalah pekerja yang paling sering melakukan *job crafting*.

Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini diperoleh koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.509 menunjukkan bahwa variabel *job crafting* pada pekerja divisi pramuniaga di Margaria Group memiliki kontribusi sebesar 50,9% terhadap *workplace well-being* dan sisanya 49,1% berhubungan dengan faktor lain. Faktor lain yang berhubungan dengan *workplace well-being* menurut Yuniarti (2015) dalam penelitiannya adalah modal psikologis dan persepsi gaya kepemimpinan transformasional yang memiliki pengaruh terhadap *workplace well-being*. Kemudian dalam penelitian lain, menurut Zahro (2018) *workplace well-being* dapat dipengaruhi oleh *work value*.

Kategori data dalam penelitian digunakan untuk menempatkan individu kedalam kelompok yang terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinum

berdasarkan atribut yang diukur (Azwar, 2015). Peneliti melakukan kategorisasi Skala *Workplace Well-Being* dan Skala *Job Crafting* berdasarkan nilai *mean* dengan mengelompokkan menjadi tiga kategori yaitu tinggi, sedang, dan rendah seperti terlihat pada tabel 8 (Skala *Workplace Well-Being*) dan tabel 9 (Skala *Job Crafting*). Hasil kategorisasi *job crafting* yaitu kategorisasi tinggi sebesar 56,81% (25 subjek) dimana skor skala *job crafting* lebih besar dari 63. Individu yang termasuk dalam kategori tinggi merupakan pekerja yang dapat beradaptasi dengan baik terhadap perubahan sistem kerja serta senantiasa mengembangkan inisiatif untuk meningkatkan produktifitas kerja. Pekerja dapat meningkatkan *job crafting* dengan berupaya memperoleh dukungan baik materil maupun immateril agar dapat mengoptimalkan pekerjaannya (Khairi & Rositawati, 2022). Selain itu pekerja juga dapat melakukan upaya dengan mengurangi ketidaknyamanan yang dapat menghambat pekerjaannya. Pekerja dengan tingkat *job crafting* yang tinggi dapat menggunakan kemampuan dan otonomi untuk memodifikasi ulang pekerjaannya dengan memanfaatkan peluang dan sumber daya dalam perusahaan.

Kategori sedang sebesar 43,19% (19 subjek) dimana skor *job crafting* bergerak dari rentang 42 sampai 63. Individu yang berada dalam kategori sedang ini memiliki tingkat perilaku inisiatif yang cukup baik untuk meningkatkan produktifitas kerjanya, akan tetapi individu yang berada dalam kategori ini mungkin mengalami beberapa kendala sehingga belum mampu mengoptimalkan perilaku inisiatif. Sedangkan tidak ada individu yang berada dalam kategori rendah (0 subjek). Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat *job crafting* pada pekerja

divisi pramuniaga di Margaria Group berada dalam kategori tinggi 56,81% (25 subjek) dimana skor skala *job crafting* lebih besar dari 63.

Kategorisasi variabel *workplace well-being* yaitu kategorisasi tinggi sebesar 31,81% (14 subjek) dimana skor skala *workplace well-being* lebih dari 129. Pekerja yang memiliki tingkat *workplace well-being* yang tinggi mampu memuaskan customer dan menjadi produktif, tentunya hal ini akan menguntungkan bagi dirinya serta perusahaan tempatnya bekerja (Zahro, 2018). Tingkat *workplace well-being* yang tinggi dapat meningkatkan pertumbuhan kinerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Lebih lanjut, Zahro (2018) memaparkan bahwa *workplace well-being* sangat penting bagi kelangsungan hidup pekerja dan perusahaan, hal ini guna menciptakan suatu hubungan yang saling menguntungkan.

Kategori sedang sebesar 68,19% (30 subjek) dimana skor skala *workplace well-being* berada pada rentang 86 hingga 129. Seorang pekerja seharusnya memiliki kesejahteraan yang stabil. Begitupun dengan pihak perusahaan, mempertimbangkan kebutuhan pekerjanya merupakan upaya agar dapat meningkatkan *workplace well-being* para pekerjanya (Maulana, 2018). *Workplace well-being* memberikan nilai-nilai positif bagi kehidupan seorang pekerja. Dengan peningkatan *workplace well-being* pada pekerjanya, perusahaan memperoleh manfaat dengan tingginya motivasi kerja para pekerjanya dalam menjalankan tugas. Dalam penelitian ini tidak terdapat individu yang berada dalam kategori rendah (0 subjek). Maulana (2018) memaparkan, bagi pekerja yang tingkat *workplace well-being* berada dalam kategori rendah, merupakan suatu hal yang negatif. Rendahnya

*workplace well-being* para pekerja akan membuatnya menghadapi suatu kondisi yang kurang nyaman dalam bekerja.

*Workplace well-being* yang dirasakan pekerja berkaitan dengan perasaan pekerja secara umum, yang dipengaruhi oleh nilai-nilai intrinsik maupun ekstrinsik dari pekerjaan (Page, 2005). Nilai intrinsik bersumber pada perasaan pekerja yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab. Sedangkan nilai ekstrinsik bersumber pada hal-hal yang ada di lingkungan pekerjaan. Sebagai pekerja, tuntutan pekerjaan merupakan salah satu hal yang harus dihadapi. Bryson, Forth, dan Stokes (2014) menyebut tuntutan pekerjaan sebagai *job characteristic* yang mempengaruhi *workplace well-being* seseorang. Faktor lain yang dijelaskan memberikan pengaruh terhadap *workplace well-being* seseorang adalah *personal characteristic*, yang berupa evaluasi diri seseorang secara positif terhadap kemampuan dirinya dalam mengendalikan lingkungan sekitarnya. Berkaitan dengan penelitian ini, maka *job crafting* dapat digolongkan dalam *personal characteristic* yang mempengaruhi *workplace well-being* seseorang.

Oleh karenanya, meningkatkan *job crafting* akan berpengaruh pada meningkatnya *workplace well-being* seseorang. Dengan begitu, pekerja yang memiliki tingkat *job crafting* yang tinggi akan mampu mengoptimalkan kemampuannya dalam menghadapi pekerjaan yang menantang. Karena tanpa adanya tantangan, rasa bosan dapat timbul dan hal ini dapat menyebabkan munculnya perasaan ketidakpuasan kerja. Pada pekerja, perasaan yang dirasakan akan berpengaruh terhadap kinerjanya.

Page (2005) memaparkan *workplace well-being* memiliki peran penting dalam mengembangkan potensi dan makna kerja bagi pekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Pekerja yang memiliki *well-being* yang tinggi adalah pekerja yang memiliki emosi positif sehingga pekerjaan yang dijalani dapat memberikan kebahagiaan dan meningkatkan produktivitas. Sebaliknya, pekerja yang tidak dalam kondisi sehat dan kesejahteraannya kurang terpenuhi maka hal ini menurunkan tingkat produktivitas dan membuat pekerja kurang mampu mengambil keputusan (Danna & Griffin, 1999). Menurut Page (2005) terdapat 13 aspek *workplace well-being* yang dibagi ke dalam dua dimensi, yakni dimensi intrinsik dan dimensi ekstrinsik. Di dalam dimensi intrinsik terdiri dari 5 aspek, yaitu: (a) tanggung jawab dalam kerja, (b) makna pekerjaan, (c) kemandirian dalam pekerjaan, (d) penggunaan kemampuan dan pengetahuan dalam kerja, dan (e) perasaan berprestasi dalam bekerja. Sedangkan dimensi ekstrinsik terdiri dari delapan aspek, yaitu: (a) pemanfaatan waktu, (b) kondisi kerja, (c) supervisi, (d) peluang promosi, (e) pengakuan terhadap kinerja yang baik, (f) penghargaan sebagai individu di tempat kerja, (g) upah, dan (h) keamanan pekerjaan.

Dalam variabel *job crafting* pekerja yang mampu meningkatkan sumber daya pekerjaan yang bersifat struktural, seperti memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan dan kemauan belajar maka hal ini akan meningkatkan kemandirian dalam pekerjaan. Hal ini juga berkaitan dengan aspek tanggung jawab profesional dan perasaan berprestasi dalam bekerja. Pekerja akan lebih merasakan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepadanya, dan juga perasaan pencapaian kepuasan terhadap pekerjaannya.

Sedangkan pekerja yang mampu meningkatkan sumber daya sosial pada pekerjaannya yang mengacu pada hubungan yang terbentuk dalam lingkup pekerjaan maka hal ini berkaitan dengan aspek kondisi kerja. Dimana pekerja merasakan kepuasan pada lingkungan kerjanya. Hal ini juga berkaitan dengan aspek makna pekerjaan, yakni perasaan pekerja yang meyakini bahwa pekerjaannya berarti penting baik bagi dirinya sendiri maupun masyarakat luas. Perlakuan pimpinan terhadap pekerjaannya, seperti caranya memberikan instruksi, memberikan dukungan, serta perlakuan yang adil juga berkaitan dengan kemampuan pekerja untuk meningkatkan sumber daya sosial pada pekerjaannya. Aspek lain yang terkait adalah aspek pengakuan terhadap kinerja yang baik, penghargaan individu di tempat kerja, serta keamanan pekerjaan. Perasaan pekerja yang diakui atas pekerjaannya, perasaan aman dan nyaman yang dirasakan pekerja, serta penghargaan yang diberikan perusahaan terhadap pekerjaannya akan memberikan kesan pada pekerja bahwa pekerjaannya dihargai dan diterima oleh lingkungan kerjanya.

Aspek meningkatkan tantangan pada tuntutan pekerjaan membantu pekerja dalam mengembangkan keterampilan dan kemampuannya. Aspek ini berkaitan dengan aspek penggunaan keterampilan dan pengetahuan dalam bekerja. Dimana pekerja dapat mengoptimalkan kemampuannya dengan adanya tuntutan pekerjaan. Aspek lain yang berkaitan adalah aspek kesempatan promosi, dimana pekerja yang dapat meningkatkan keterampilannya tentunya berharap akan mendapatkan kesempatan promosi yang diberikan oleh perusahaan. Maka hal ini juga berkaitan



dengan aspek upah, dimana pekerja merasa puas terhadap imbalan atau gaji sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

Aspek menurunkan tuntutan pekerjaan yang menghambat dimaksudkan ketika pekerja mampu mengambil langkah-langkah untuk mengurangi beban kerjanya. Jika hal ini dapat dilakukan, maka pekerja dapat menggunaan waktu bekerja dengan efektif. Hal ini berkaitan dengan aspek penggunaan waktu yang sebaik-baiknya.

$$Interval = \frac{(\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah})}{\text{Banyaknya kelas}}$$

Berdasarkan rumus diatas diperoleh nilai interval yaitu  $(4-1)/4 = 0,75$ . Maka akan diperoleh tabel interval sebagai berikut:

**Tabel 11. Tabel interval**

Skor	Interval	Keterangan
1	0 -1,74	Sangat tidak setuju
2	1,75 – 2,49	Tidak setuju
3	2,50 – 3,24	Setuju
4	3,25 - 4	Sangat setuju

Tinggi rendahnya *workplace well-being* pada pekerja berkaitan dengan apa yang dirasakan dan dilakukan terhadap pekerjaannya. Dalam dimensi intrinsik rata-rata subjek memiliki rasa tanggung jawab dalam menjalankan tugas yang diberikan perusahaan. Dari hasil penelitian diketahui bahwa rata-rata jawaban subjek pada aspek tanggung jawab kerja sebesar 2,84. Berdasarkan tabel 10 maka dapat dinyatakan setuju bahwa subjek merasa dapat mengerjakan tanggung jawab yang diberikan dan peduli terhadap hasil pekerjaannya. Aspek selanjutnya dalam dimensi intrinsik adalah makna kerja, kemandirian dalam bekerja, serta penggunaan kemampuan dan pengetahuan di pekerjaan. Dimana rata-rata jawaban subjek setuju

bahwa pekerjaannya saat ini merupakan bagian dari hidupnya. Subjek merasa bahwa bekerja menjadi pramuniaga dapat membantu subjek untuk lebih mengenali diri. Selain itu subjek juga dapat menyelesaikan pekerjaannya secara mandiri dan merasa bahwa pekerjaannya saat ini dapat membantu subjek dalam mengembangkan potensi dan kemampuannya. Hal ini sejalan dengan dimensi *job crafting* pada aspek meningkatkan tuntutan pekerjaan yang menantang, dimana rata-rata jawaban subjek setuju bahwa subjek akan melibatkan diri dalam program pengembangan yang dilakukan oleh perusahaan. Subjek akan mencari cara agar pekerjaan yang dilakukan tidak menimbulkan kebosanan.

Aspek lain dalam dimensi intrinsik adalah perasaan berprestasi dalam bekerja, yang memiliki rata-rata jawaban sebesar 3,28 yang berarti bahwa subjek sangat setuju untuk mengerjakan tugas dengan lebih baik lagi. Hal ini juga menyiratkan bahwa ada rasa kesenangan tersendiri apabila subjek berhasil menyelesaikan tugas dengan baik. Hal ini sejalan dengan dimensi *job crafting* pada aspek meningkatkan sumber daya pekerjaan bersifat struktural, subjek memiliki rata-rata jawaban sebesar 3,42 dalam. Hal ini berarti subjek sangat setuju untuk berusaha meningkatkan keahlian dalam bekerja. Subjek juga menyikapi secara terbuka terhadap perubahan dan hal-hal baru di lingkungan kerja.

Dalam dimensi ekstrinsik rata-rata jawaban subjek menyatakan setuju bahwa lingkungan dan fasilitas yang diberikan perusahaan memberikan rasa aman sehingga pekerja merasa dihargai. Hal ini sejalan dengan dimensi *job crafting* dalam aspek meningkatkan sumber daya pekerjaan social dan menurunkan tuntutan pekerjaan yang menghambat. Rata-rata jawaban subjek menyatakan setuju untuk

meminta bantuan saat mengalami kesulitan dan aktif untuk meminta *feedback* dari atasan mengenai pekerjaan yang dijalankan. Selain itu subjek juga memastikan agar pekerjaannya tidak menyulitkan subjek dan tidak memberikan tekanan secara mental.

Pekerja dapat menciptakan pengalaman yang bermakna dan menyenangkan dengan perilaku inisiatif atau yang bisa disebut dengan *job crafting*. Pekerja yang memiliki inisiatif atau *job crafting* dalam menghadapi tuntutan pekerjaan dengan mengelola sumberdaya yang dimiliki agar tujuannya dalam bekerja dapat tercapai, maka dapat meningkatkan *workplace well-being* pada dirinya (Tims, Derks, & Bakker, 2012).

Berdasarkan pemaparan diatas, meningkatkan *job crafting* dapat berimplikasi terhadap meningkatnya *workplace well-being* pada pekerja. Konsep dari *job crafting* dapat menjadi salah satu upaya untuk meningkatkan *workplace well-being* pada pekerja. Selain itu, perusahaan sebaiknya memperhatikan dan dapat memenuhi *workplace well-being* para pekerjanya agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *job crafting* dengan *workplace well-being* pada pekerja divisi pramuniaga di Margaria Group. Semakin tinggi tingkat *job crafting* maka semakin tinggi pula *workplace well-being* pada pekerja, begitu pula sebaliknya. Semakin rendah *job crafting* maka semakin rendah tingkat *workplace well-being* pada pekerja divisi pramuniaga di Margaria Group. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

#### **B. Saran**

Saran yang dapat diberikan berdasarkan dari hasil penelitian ini yaitu sebagai berikut:

##### **1. Bagi Subjek**

Subjek pada umumnya memiliki *job crafting* dalam kategori tinggi, oleh karenanya diharapkan subjek yang menjadi bagian dalam penelitian ini yakni pekerja divisi pramuniaga di Margaria Group untuk dapat mempertahankan tingkat *job crafting* yang dimilikinya. Sedangkan bagi subjek yang berada pada kategori sedang, diharapkan untuk dapat meningkatkan perilaku *job crafting* dengan beradaptasi terhadap perubahan sistem kerja, mengembangkan sikap

inisiatif serta memodifikasi tuntutan pekerjaan dengan sumber daya yang ada. Jika dirasa memiliki kendala terkait dengan hal ini, maka subjek dapat berkonsultasi atau mendiskusikannya dengan supervisor maupun pimpinan unit setempat.

## **2. Bagi Pihak Perusahaan**

Berdasarkan hasil penelitian, *job crafting* merupakan salah satu variabel yang memiliki hubungan dengan *workplace well-being* pada pekerja divisi pramuniaga di PT Margaria Group. Dari hasil penelitian, diketahui bahwa tingkat *workplace well-being* serta *job crafting* yang dimiliki pramuniaga berada dalam kategori sedang, oleh karenanya bagi pihak perusahaan ada baiknya untuk lebih memperhatikan tingkat kesejahteraan baik yang bersumber dari dalam diri pekerja, maupun dari fasilitas-fasilitas yang diberikan. Pelatihan untuk meningkatkan kualitas diri sepertinya diperlukan untuk meningkatkan perilaku inisiatif, sehingga akan berpengaruh terhadap kesejahteraan pekerjanya.

## **3. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Untuk peneliti selanjutnya yang ingin meneliti mengenai *workplace well-being* disarankan untuk menggali dan mengembangkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi *workplace well-being* pada pekerja. *Job crafting* memberikan sumbangan yang cukup besar terhadap *workplace well-being*, namun meskipun demikian masih terdapat beberapa faktor lain yang mempengaruhi tingkat *workplace well-being*, oleh sebab itu peneliti menganjurkan pada peneliti selanjutnya untuk mengkaji variabel-variabel lainnya, seperti komitmen

organisasi, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, serta variabel *individual difference* lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2015). *Reliabilitas dan validitas (edisi 4)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2016). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bakker, A. B., Albrecht, S. L., & Leiter, M. P. (2011). Work engagement: Further reflections on the state of play. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 74–88. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2010.546711>
- Bartels, A. L., Peterson, S. J., & Reina, C. S. (2019). Understanding well-being at work: Development and validation of the eudaimonic workplace well-being scale. *PLoS ONE*, 14(4). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0215957>
- Berg, J. M., Dutton, J. E., & Wrzesniewski, A. (2013). Job crafting and meaningful work. In *Purpose and meaning in the workplace*. <https://doi.org/10.1037/14183-005>
- Bryson, A., Forth, J., & Stokes, L. (2014). Does Worker Well-being Affect Workplace Performance. *Journal of Management*, October.
- Cooper, C. L., & Cartwright, S. (1994). Healthy Mind; Healthy Organization—A Proactive Approach to Occupational Stress. *Human Relations*, 47(4). <https://doi.org/10.1177/001872679404700405>
- Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of Management*, 25(3). <https://doi.org/10.1177/014920639902500305>
- Donassolo, P. H., & de Matos, C. A. (2014). Os fatores preditores do desempenho de vendas: Um estudo com vendedores atacadistas. *Revista Brasileira de Gestao de Negocios*, 16(52), 448–465. <https://doi.org/10.7819/rbgn.v16i52.1686>
- Fitrah, H. \*, & Ummi, T. (2017). *Pengaruh Workplace Well-Being Terhadap Kinerja Guru Sd*. 6(1). <https://doi.org/10.21009/JPPP>

- Hadi, S. (2016). *Metodologi riset*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Harju, L. K., Hakanen, J. J., & Schaufeli, W. B. (2016). Can job crafting reduce job boredom and increase work engagement? A three-year cross-lagged panel study. *Journal of Vocational Behavior*, 95–96. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.07.001>
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Keyes, M. (2003). Flourishing: The positive person and the good life as well as well-being in the workplace and its relationship to business outcomes. *A Review of the Gallup Studies*.
- Kemdikbud. (2016). KBBI Daring. In *Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesi*.
- Khairi, I. N., & Rositawati, S. (2022). Pengaruh Job crafting terhadap Workplace Well-Being pada Karyawan di Kota Bandung. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 2(1). <https://doi.org/10.29313/bcsps.v2i1.1402>
- Kun, Á., Balogh, P., & Krasz, K. G. (2017). Development of the work-related well-being questionnaire based on Seligman's PERMA model. *Periodica Polytechnica Social and Management Sciences*, 25(1). <https://doi.org/10.3311/PPso.9326>
- Lestari, I. (2019). Hubungan Antara Job Crafting Dan Workplace Wellbeing Pada Karyawan. *Skripsi*. Universitas Islam Indonesia
- Maulana, F. (2018). *Pengaruh Workplace Wellbeing Terhadap Intensi Turnover Pada Karyawan* (Doctoral dissertation, University of Muhammadiyah Malang).
- Nisaq, Z. (2017). Analisis Pengaruh Sikap Pramuniaga, Profesionalisme Pramuniaga, Dan Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Di Alfamart Katang Kediri. *Skripsi*. Universitas Nusantara PGRI Kediri
- Page, K. (2005). Subjective Wellbeing in the Workplace: *Deakin University, October*.



- Page, K. M., & Vella-Brodrick, D. A. (2009). The “what”, “why” and “how” of employee well-being: A new model. *Social Indicators Research*, 90(3). <https://doi.org/10.1007/s11205-008-9270-3>
- Petrou, P., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2015). Job crafting in changing organizations: Antecedents and implications for exhaustion and performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(4). <https://doi.org/10.1037/a0039003>
- Putri, D.R. (2021). Pengaruh Job Crafting Terhadap Keterikatan Kerja Dengan Persepsi Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Moderator Di Bank Sumut Kantor Pusat. *Tesis*. Universitas Sumatera Utara.
- Puwadisastra, D. (2021). Strategi Ritel Konvensional Modern Dalam Menghadapi Persaingan Pada Masa Pandemi Covid 19. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9).
- Ramadhany, M., Habsji, T. al, & Mukzam, M. D. (2017). Pengaruh program kesejahteraan karyawan terhadap semangat kerja karyawan dan prestasi kerja karyawan. *Ilmu Administrasi*, 2(13).
- Rusminingsih, D. (2015). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Cakra Guna Cipta Malang. *Jurnal Ekonomi MODERNISASI*, 6(1).
- Sawitri, D. W., Parahyanti, E., & Soemitro, L. J. (2013). Hubungan antara Perceived Organizational Support dan Workplace Well-being pada Pekerja Pabrik. *Universitas Indonesia*.
- Seligman, M. E. (2012). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Simon and Schuster.
- Sivanathan, N., Arnold, K. A., Turner, N., & Barling, J. (2004). Positive psychology in practice. *Leading Well: Transformational Leadership and Well-Being*, John Wiley and Sons Inc, 241-255.

- Sivanathan, N., Arnold, K. A., Turner, N., & Barling, J. (2012). Leading Well: Transformational Leadership and Well-Being. In *Positive Psychology in Practice*. <https://doi.org/10.1002/9780470939338.ch15>
- Slemp, G. R., Kern, M. L., & Vella-Brodrick, D. A. (2015). Workplace Well-Being: The Role of Job Crafting and Autonomy Support. *Psychology of Well-Being*, 5(1). <https://doi.org/10.1186/s13612-015-0034-y>
- Suardi, S. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Bank Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pontianak. *Business, Economics and Entrepreneurship*, 1(2), 9-19.
- Sugiyono, D. (2013). Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D.
- Tiarany, A.G. (2017). Employee Well-Being Ditinjau Dari Job Crafting Pada Karyawan Pabrik Pengecoran Alumunium. *Skripsi*. Universitas Islam Indonesia
- 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., & van Rhenen, W. (2013). Job Crafting at the Team and Individual Level: Implications for Work Engagement and Performance. *Group & Organization Management*, 38(4). <https://doi.org/10.1177/1059601113492421>
- Utari, I. P. (2019). Hubungan Antara Perceived Organizational Support Dengan Workplace Well-Being Pada Karyawan Pt. X Yogyakarta. *Naskah Publikasi Program Studi Psikologi*.
- Warr, P. (2011). Work happiness and unhappiness. In *Work Happiness and Unhappiness*. <https://doi.org/10.4324/9780203936856>
- Wiratama, M. J., Darsono, N., & Putra, T. R. I. (2017). Pengaruh Teknologi Informasi Dan Modal Intelektual Terhadap Efektivitas Komunikasi Serta

Implikasinya Pada Kinerja Karyawan Pt. Kurnia Purnama Jaya. In *Jurnal Manajemen dan Inovasi* (Vol. 8, Issue 2).

Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26(2). <https://doi.org/10.5465/AMR.2001.4378011>

Yuniarti, A. (2015). *Pengaruh modal psikologis dan persepsi gaya kepemimpinan transformasional terhadap workplace well being* (Bachelor's thesis, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta: Fakultas Psikologi, 2015).

Zahro, S. F. (2017). *Hubungan antara work value dan workplace well-being pada karyawan PT Gressboard Mojokerto* (Doctoral dissertation, UIN Sunan Ampel Surabaya).



**LAMPIRAN**

UNIVERSITAS  
**MERCU BUANA**  
YOGYAKARTA

## Lampiran I

### **SURAT KETERANGAN *PROFESSIONAL JUDGEMENT***

Saya yang bertandatangan dibawah ini, memberikan keterangan kepada mahasiswa bahwa:

Nama : Desi Azizah

NIM : 18081579

Fakultas : Psikologi

Universitas : Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Telah melakukan *professional judgement* untuk pertanyaan penelitian serta skala penelitian yang berjudul “Hubungan Antara Job Crafting Dengan Workplace Well-Being pada Pekerja Divisi Pramuniaga di PT X”.

Demikian surat ini dapat digunakan dengan semestinya, Terimakasih.

Yogyakarta, 12 Juli 2022



(Nur Fachmi Budi Setyawan., M.Psi., Psikolog)

## **Lampiran II**

### **Skala Uji Coba Alat Ukur**

Salam sejahtera teman-teman,

Perkenalkan saya Desi Azizah Mahasiswi Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta. Untuk memenuhi tugas akhir (Skripsi) saat ini saya sedang mengadakan penelitian mengenai kehidupan dunia kerja pramuniaga.

Sehubungan dengan hal tersebut, jika Anda memutuskan untuk berpartisipasi dalam penelitian ini, Saya memohon kesediaan Anda untuk meluangkan waktu kurang lebih 15 menit untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini terdiri dari 2 bagian yang berisi pernyataan yang berhubungan dengan apa yang Anda alami saat ini, dimohon untuk mengisi dengan keadaan Anda yang sesungguhnya.

Partisipasi Anda dalam penelitian ini tidak memiliki resiko. Satu-satunya ketidaknyamanan yang mungkin Anda rasakan adalah waktu yang dihabiskan dalam aktivitas ini. Hasil penelitian ini semata-mata digunakan untuk kepentingan akademik, dan saya menjamin kerahasiaan dari data yang dikumpulkan untuk melindungi identitas Anda.

Partisipasi Anda sepenuhnya sukarela, dan Anda dapat berhenti kapanpun tanpa kerugian atau hukuman. Kerahasiaan jawaban yang Anda berikan akan dijaga sebaik-baiknya.

Kuesioner hanya dapat diikuti oleh pekerja jabatan pramuniaga berusia diatas 18 tahun. Dengan menekan "Berikutnya", Anda setuju bahwa (1) Pekerja berusia diatas 18 tahun; (2) Jabatan pramuniaga; (3) Membaca dan setuju dengan persetujuan yang ditampilkan di atas; (4) Bersedia secara sukarela menjadi partisipan dalam penelitian ini; dan (5) mengisi sendiri kuesioner tanpa bantuan dari orang lain. Mohon tekan "Berikutnya" hanya jika kelima kondisi ini terpenuhi.

Terimakasih atas waktu yang diberikan dan kesediaan Anda dalam mengisi kuesioner penelitian ini. Semoga waktu yang sudah Anda luangkan dapat

bermanfaat dan mendapat berkah dari-Nya. Semoga Anda dimudahkan dalam melaksanakan pekerjaan yang sedang dilakukan.

Hormat saya,  
Peneliti

Desi Azizah

## **Petunjuk Pengisian**

Pada skala ini saudara/i diminta untuk menjawab pertanyaan yang paling sesuai dengan kondisi saudara/i sesungguhnya,

Petunjuk pengisian skala:

1. Berikut ini terdapat beberapa pernyataan, bacalah tiap-tiap pertanyaan, kemudian jawablah tanpa ada yang terlewati
2. Cara menjawabnya adalah dengan memilih salah satu alternatif jawaban yang paling sesuai dengan kondisi saudara/i yang sesungguhnya, Adapun alternatif jawaban sebagai berikut:
  - a. Sangat Setuju**
  - b. Setuju**
  - c. Tidak Setuju**
  - d. Sangat Tidak Setuju**
3. Tidak ada jawaban benar/salah dalam setiap pertanyaan.
4. Setelah selesai menjawab semua pertanyaan, harap periksa kembali dan pastikan tidak ada nomor yang terlewati.
5. Selamat mengerjakan.



### **Identitas Subjek**

- Nama Lengkap :
- Usia :
- Jenis Kelamin :  Laki – laki  
 Perempuan
- Pendidikan :  SMA/SMK  
 Diploma  
 Sarjana
- Status Perkawinan :  Lajang  
 Menikah  
 Janda/Duda
- Masa Kerja :  < 1 Tahun  
 1-3 Tahun  
 5-10 Tahun  
 > 10 Tahun

## **BAGIAN 1**

1. Saya berusaha meningkatkan profesionalitas diri.\*
  - Sangat Setuju
  - Setuju
  - Tidak Setuju
  - Sangat Tidak Setuju
2. Saya berusaha meningkatkan keahlian dalam bekerja.\*
  - Sangat Setuju
  - Setuju
  - Tidak Setuju
  - Sangat Tidak Setuju
3. Saya memberikan kemampuan maksimal saat bekerja.\*
  - Sangat Setuju
  - Setuju
  - Tidak Setuju
  - Sangat Tidak Setuju
4. Saya mencoba mempelajari hal baru dilingkungan kerja.\*
  - Sangat Setuju
  - Setuju
  - Tidak Setuju
  - Sangat Tidak Setuju
5. Saya bersikap terbuka terhadap perubahan struktur pekerjaan.\*
  - Sangat Setuju
  - Setuju
  - Tidak Setuju
  - Sangat Tidak Setuju
6. Menurut saya mempelajari hal baru adalah hal yang membosankan.\*
  - Sangat Setuju

- Setuju  
 Tidak Setuju  
 Sangat Tidak Setuju
7. Saya tidak canggung untuk meminta nasihat dari rekan kerja.\*
- Sangat Setuju  
 Setuju  
 Tidak Setuju  
 Sangat Tidak Setuju
8. Saya meminta bantuan dari rekan kerja saat mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan.\*
- Sangat Setuju  
 Setuju  
 Tidak Setuju  
 Sangat Tidak Setuju
9. Saya meminta umpan balik (feedback) dari atasan tentang pekerjaan saya.\*
- Sangat Setuju  
 Setuju  
 Tidak Setuju  
 Sangat Tidak Setuju
10. Saya meminta atasan untuk memberikan arahan kerja kepada saya.\*
- Sangat Setuju  
 Setuju  
 Tidak Setuju  
 Sangat Tidak Setuju
11. Saya menanyakan kepada atasan apakah beliau puas dengan pekerjaan saya.\*
- Sangat Setuju  
 Setuju  
 Tidak Setuju

- Sangat Tidak Setuju
12. Saya cenderung mengabaikan saran dari atasan.\*
- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju
13. Jika ada pekerjaan atau proyek kerja baru, saya menawarkan diri untuk terlibat dalam pekerjaan tersebut.\*
- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju
14. Jika ada program pengembangan baru bagi karyawan, saya segera mencoba dan mempelajari program tersebut.\*
- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju
15. Saya mengambil tugas tambahan meskipun tidak menerima insentif tambahan atas tugas tersebut.\*
- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju
16. Saya secara aktif meminta tugas tambahan yang dapat dikerjakan jika tugas utama saya telah selesai.\*
- Sangat Setuju
- Setuju

- Tidak Setuju  
 Sangat Tidak Setuju
17. Saya mencari cara agar pekerjaan saya tidak membosankan.\*
- Sangat Setuju  
 Setuju  
 Tidak Setuju  
 Sangat Tidak Setuju
18. Menurut saya, program pengembangan karyawan hanya membuang waktu saja.\*
- Sangat Setuju  
 Setuju  
 Tidak Setuju  
 Sangat Tidak Setuju
19. Saya meminimalkan kontak dengan orang-orang yang berdampak buruk bagi saya secara emosional.\*
- Sangat Setuju  
 Setuju  
 Tidak Setuju  
 Sangat Tidak Setuju
20. Jika saya merasa beban kerja terlalu berat, saya menarik diri sejenak dari pekerjaan tersebut.\*
- Sangat Setuju  
 Setuju  
 Tidak Setuju  
 Sangat Tidak Setuju
21. Saya memastikan pekerjaan saya tidak memberikan saya tekanan emosional.\*
- Sangat Setuju  
 Setuju

- Tidak Setuju
  - Sangat Tidak Setuju
22. Saya memastikan agar pekerjaan saya tidak menyulitkan saya.\*
- Sangat Setuju
  - Setuju
  - Tidak Setuju
  - Sangat Tidak Setuju
23. Saya memastikan pekerjaan saya tidak memberikan saya tekanan secara mental.\*
- Sangat Setuju
  - Setuju
  - Tidak Setuju
  - Sangat Tidak Setuju
24. Saya sering memaksakan diri dalam melaksanakan pekerjaan.\*
- Sangat Setuju
  - Setuju
  - Tidak Setuju
  - Sangat Tidak Setuju

## **BAGIAN 2**

1. Saya merasa dapat mengerjakan tanggung jawab yang diberikan kepada saya.\*
- Sangat Setuju
  - Setuju
  - Tidak Setuju
  - Sangat Tidak Setuju
2. Saya sering menunda pekerjaan yang diberikan oleh atasan.\*
- Sangat Setuju
  - Setuju
  - Tidak Setuju

- Sangat Tidak Setuju
3. Saya termasuk karyawan yang dipercaya oleh atasan.\*
- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju
4. Yang penting pekerjaan selesai, tidak peduli dengan hasil.\*
- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju
5. Saya merasa seakan-akan pekerjaan saya disini merupakan bagian dari hidup saya.\*
- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju
6. Saya merasa pekerjaan saya saat ini dapat membantu saya untuk lebih mengenali diri saya.\*
- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju
7. Saya merasa bahwa pekerjaan saya saat ini tidak sesuai dengan tujuan karir saya.\*
- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju
8. Saya merasa pekerjaan saat ini tidak mempengaruhi kehidupan personal saya.\*

- Sangat Setuju
  - Setuju
  - Tidak Setuju
  - Sangat Tidak Setuju
9. Saya percaya bahwa saya memiliki kemampuan untuk mengerjakan pekerjaan saya seorang diri.\*
- Sangat Setuju
  - Setuju
  - Tidak Setuju
  - Sangat Tidak Setuju
10. Saya merasa dapat mengerjakan suatu tugas tanpa banyak pengarahan dari atasan.\*
- Sangat Setuju
  - Setuju
  - Tidak Setuju
  - Sangat Tidak Setuju
11. Saya tidak yakin dapat mencapai target jika tanpa bantuan dari tim saya.\*
- Sangat Setuju
  - Setuju
  - Tidak Setuju
  - Sangat Tidak Setuju
12. Bolak-balik bertanya pada rekan kerja senior mengenai tugas yang sedang saya kerjakan.\*
- Sangat Setuju
  - Setuju
  - Tidak Setuju
  - Sangat Tidak Setuju
13. Saya merasa, pekerjaan saya memungkinkan saya untuk dapat menerapkan pengetahuan yang saya miliki.\*
- Sangat Setuju



- Setuju  
 Tidak Setuju  
 Sangat Tidak Setuju
14. Saya merasa, pekerjaan saat ini dapat mengembangkan potensi dan kemampuan yang saya miliki.\*
- Sangat Setuju  
 Setuju  
 Tidak Setuju  
 Sangat Tidak Setuju
15. Saya merasa, pekerjaan saya saat ini bertentangan dengan latar belakang Pendidikan saya.\*
- Sangat Setuju  
 Setuju  
 Tidak Setuju  
 Sangat Tidak Setuju
16. Keterampilan yang saya miliki tidak dapat dimaksimalkan untuk mengatur tugas-tugas saya.\*
- Sangat Setuju  
 Setuju  
 Tidak Setuju  
 Sangat Tidak Setuju
17. Saya seperti mendapatkan kesenangan tersendiri apabila saya berhasil menyelesaikan tugas dengan baik.\*
- Sangat Setuju  
 Setuju  
 Tidak Setuju  
 Sangat Tidak Setuju
18. Saya terpacu untuk mengerjakan tugas dengan lebih baik lagi setelah saya menyelesaikan satu pekerjaan.\*
- Sangat Setuju  
 Setuju

- Tidak Setuju
  - Sangat Tidak Setuju
19. Bagi saya prestasi kerja bukanlah hal yang penting.\*
- Sangat Setuju
  - Setuju
  - Tidak Setuju
  - Sangat Tidak Setuju
20. Saya merasa terbebani dengan target yang diberikan oleh perusahaan.\*
- Sangat Setuju
  - Setuju
  - Tidak Setuju
  - Sangat Tidak Setuju
21. Saya merasa jumlah jam kerja saya, tidak menyulitkan saya untuk menikmati waktu bersama keluarga.\*
- Sangat Setuju
  - Setuju
  - Tidak Setuju
  - Sangat Tidak Setuju
22. Meskipun banyak pekerjaan, saya merasa masih memiliki waktu yang cukup untuk berlibur.\*
- Sangat Setuju
  - Setuju
  - Tidak Setuju
  - Sangat Tidak Setuju
23. Saya merasa memiliki waktu untuk pribadi dan keluarga, hanya saat saya mengambil cuti.\*
- Sangat Setuju
  - Setuju
  - Tidak Setuju
  - Sangat Tidak Setuju

24. Saya merasakan ketidaksesuaian antara waktu kerja dengan jadwal yang telah disepakati sebelumnya.\*
- Sangat Setuju
  - Setuju
  - Tidak Setuju
  - Sangat Tidak Setuju
25. Saya merasa nyaman dengan lingkungan sosial tempat kerja saya.\*
- Sangat Setuju
  - Setuju
  - Tidak Setuju
  - Sangat Tidak Setuju
26. Saya merasa adanya sikap saling menjatuhkan sesama rekan kerja di tempat saya bekerja.\*
- Sangat Setuju
  - Setuju
  - Tidak Setuju
  - Sangat Tidak Setuju
27. Saya merasa ruang kerja saya kondusif bagi saya untuk melakukan pekerjaan saya.\*
- Sangat Setuju
  - Setuju
  - Tidak Setuju
  - Sangat Tidak Setuju
28. Saya merasa tidak puas dengan iklim kerja yang saya miliki.\*
- Sangat Setuju
  - Setuju
  - Tidak Setuju
  - Sangat Tidak Setuju
29. Saya merasa atasan saya bersedia memberikan saran kepada saya, apabila saya memintanya.\*
- Sangat Setuju

- Setuju  
 Tidak Setuju  
 Sangat Tidak Setuju
30. Saya merasa atasan saya mengetahui kesulitan yang saya hadapi dalam pekerjaan saya.\*
- Sangat Setuju  
 Setuju  
 Tidak Setuju  
 Sangat Tidak Setuju
31. Atasan saya tidak memberikan umpan balik yang sesuai dengan pekerjaan saya.\*
- Sangat Setuju  
 Setuju  
 Tidak Setuju  
 Sangat Tidak Setuju
32. Saya merasa atasan saya lepas tangan setelah memberikan suatu tugas kepada saya.\*
- Sangat Setuju  
 Setuju  
 Tidak Setuju  
 Sangat Tidak Setuju
33. Saya merasa kesempatan promosi di tempat saya bekerja sama baiknya dengan kesempatan promosi yang diberikan oleh perusahaan lain.\*
- Sangat Setuju  
 Setuju  
 Tidak Setuju  
 Sangat Tidak Setuju
34. Saya merasa tempat saya bekerja membantu saya berkembang secara profesional.\*
- Sangat Setuju  
 Setuju

- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju
35. Saya merasa kesempatan promosi di tempat kerja saya diberikan tidak sesuai dengan kinerja yang ditampilkan oleh karyawannya.\*
- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju
36. Saya merasa promosi ditempat kerja saya tidak dilakukan secara transparan.\*
- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju
37. Apabila saya bekerja dengan baik, saya mendapatkan perlakuan yang istimewa di lingkungan kerja saya.\*
- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju
38. Perusahaan tempat saya bekerja menghargai kinerja yang baik dari karyawannya.\*
- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju
39. Meskipun saya bekerja dengan baik, saya tidak merasa diperlakukan dengan baik (apresiasi) oleh atasan saya.\*
- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju

- Sangat Tidak Setuju
40. Saya menerima teguran lisan hingga tulisan jika kinerja saya tidak memuaskan.\*
- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju
41. Saya menjadi diri sendiri selama berada di lingkungan kerja.\*
- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju
42. Saya bebas berkreasi asalkan tidak melanggar peraturan perusahaan.\*
- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju
43. Saya merasa tidak diterima dengan baik oleh rekan kerja saya.\*
- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju
44. Saya merasa tidak terdapat sikap saling menghargai dan menghormati yang kuat dalam lingkungan pekerjaan.\*
- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju
45. Saya merasa puas dengan penghasilan saya saat ini.\*
- Sangat Setuju

- Setuju
  - Tidak Setuju
  - Sangat Tidak Setuju
46. Saya merasa menerima upah yang tidak sesuai dengan beban kerja saya.\*
- Sangat Setuju
  - Setuju
  - Tidak Setuju
  - Sangat Tidak Setuju
47. Saya merasa upah yang saya terima sesuai dengan beban kerja saya.\*
- Sangat Setuju
  - Setuju
  - Tidak Setuju
  - Sangat Tidak Setuju
48. Saya merasa upah yang saya terima masih jauh dari keahlian dan kerja keras saya.\*
- Sangat Setuju
  - Setuju
  - Tidak Setuju
  - Sangat Tidak Setuju
49. Saya merasa aman dengan pekerjaan saya saat ini.\*
- Sangat Setuju
  - Setuju
  - Tidak Setuju
  - Sangat Tidak Setuju
50. Saya merasa tidak sejahtera dengan pekerjaan saya.\*
- Sangat Setuju
  - Setuju
  - Tidak Setuju
  - Sangat Tidak Setuju

51. Saya merasa pekerjaan saya tidak memberikan jaminan yang pasti dalam kehidupan pribadi saya.\*

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

52. Saat ini tidak terlintas dalam pikiran saya untuk pindah kerja ke tempat lain.\*

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju



**Lampiran III**  
**Tabulasi Data Uji Coba Skala *Workplace Well-Being***

<b>No</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	<b>20</b>	<b>21</b>	<b>22</b>	<b>23</b>	<b>24</b>	<b>25</b>	<b>26</b>	<b>27</b>	<b>28</b>	
<b>1</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	
<b>2</b>	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	
<b>3</b>	4	4	3	3	4	4	3	3	4	2	2	3	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	
<b>4</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	
<b>5</b>	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	
<b>6</b>	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	4	4	2	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
<b>7</b>	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	
<b>8</b>	3	3	3	3	3	3	2	1	3	2	1	2	3	3	2	2	4	3	4	3	1	3	2	3	4	3	3	3	
<b>9</b>	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	
<b>10</b>	4	4	3	4	3	3	4	3	2	2	2	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	
<b>11</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	
<b>12</b>	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
<b>13</b>	4	3	2	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	
<b>14</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
<b>15</b>	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	
<b>16</b>	4	3	2	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	
<b>17</b>	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
<b>18</b>	4	4	3	3	4	4	3	3	4	2	2	3	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	
<b>19</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	
<b>20</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	
<b>21</b>	4	4	3	4	3	3	4	3	2	2	2	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	

<b>22</b>	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
<b>23</b>	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	4	4	2	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
<b>24</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3
<b>25</b>	4	4	3	4	3	3	4	3	2	2	2	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3
<b>26</b>	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3
<b>27</b>	3	3	3	3	3	3	2	1	3	2	1	2	3	3	2	2	4	3	4	3	1	3	2	3	4	3	3	3	3
<b>28</b>	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3
<b>29</b>	4	3	2	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
<b>30</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3
<b>31</b>	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3
<b>32</b>	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3
<b>33</b>	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3

<b>No</b>	<b>29</b>	<b>30</b>	<b>31</b>	<b>32</b>	<b>33</b>	<b>34</b>	<b>35</b>	<b>36</b>	<b>37</b>	<b>38</b>	<b>39</b>	<b>40</b>	<b>41</b>	<b>42</b>	<b>43</b>	<b>44</b>	<b>45</b>	<b>46</b>	<b>47</b>	<b>48</b>	<b>49</b>	<b>50</b>	<b>51</b>	<b>52</b>	<b>Total</b>	
<b>1</b>	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>153</b>
<b>2</b>	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	<b>166</b>	
<b>3</b>	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	1	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	3	4	<b>182</b>	
<b>4</b>	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	<b>152</b>	
<b>5</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	<b>161</b>	
<b>6</b>	3	3	3	2	3	4	3	3	2	4	3	2	4	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	<b>160</b>	
<b>7</b>	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	<b>145</b>	
<b>8</b>	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>144</b>	
<b>9</b>	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	<b>159</b>	
<b>10</b>	3	2	3	2	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	<b>153</b>	
<b>11</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	<b>153</b>	

<b>12</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>153</b>
<b>13</b>	4	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	<b>166</b>
<b>14</b>	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>153</b>
<b>15</b>	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	<b>166</b>
<b>16</b>	4	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	<b>166</b>
<b>17</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>153</b>
<b>18</b>	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	1	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	3	<b>182</b>
<b>19</b>	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	<b>152</b>
<b>20</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>153</b>
<b>21</b>	3	2	3	2	3	4	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	<b>154</b>
<b>22</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	<b>161</b>
<b>23</b>	3	3	3	2	3	4	3	3	2	4	3	2	4	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	<b>160</b>
<b>24</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>153</b>
<b>25</b>	3	2	3	2	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	<b>153</b>
<b>26</b>	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	<b>145</b>
<b>27</b>	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>144</b>
<b>28</b>	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	<b>159</b>
<b>29</b>	4	3	3	3	3	4	3	4	2	3	4	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	<b>167</b>
<b>30</b>	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	<b>152</b>
<b>31</b>	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	<b>145</b>
<b>32</b>	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	<b>159</b>
<b>33</b>	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	<b>166</b>

**Lampiran IV**  
**Tabulasi Data Uji Coba Skala *Job Crafting***

<b>No</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	<b>20</b>	<b>21</b>	<b>22</b>	<b>23</b>	<b>24</b>	<b>Total</b>	
<b>1</b>	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	2	<b>82</b>
<b>2</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	<b>90</b>
<b>3</b>	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	2	4	3	3	3	4	<b>84</b>
<b>4</b>	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	<b>76</b>
<b>5</b>	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	2	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	<b>79</b>
<b>6</b>	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	<b>88</b>
<b>7</b>	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>72</b>
<b>8</b>	4	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	<b>70</b>
<b>9</b>	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	2	<b>82</b>
<b>10</b>	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	2	3	2	3	3	4	2	3	4	3	3	3	2	<b>76</b>
<b>11</b>	4	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>74</b>
<b>12</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	<b>77</b>
<b>13</b>	3	4	4	3	3	4	4	3	2	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	2	<b>79</b>

<b>14</b>	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	2	<b>82</b>
<b>15</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	<b>90</b>
<b>16</b>	3	4	4	4	3	2	4	3	2	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	<b>78</b>
<b>17</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	<b>77</b>
<b>18</b>	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	2	4	3	3	4	<b>84</b>
<b>19</b>	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	<b>76</b>
<b>20</b>	4	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>74</b>
<b>21</b>	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	2	3	2	3	3	4	2	3	4	3	3	2	<b>76</b>
<b>22</b>	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	2	2	3	4	3	2	3	3	3	3	<b>79</b>
<b>23</b>	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	<b>88</b>
<b>24</b>	4	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>74</b>
<b>25</b>	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	2	3	2	3	3	4	2	3	4	3	3	2	<b>76</b>
<b>26</b>	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>72</b>
<b>27</b>	4	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	<b>70</b>
<b>28</b>	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	<b>82</b>
<b>29</b>	3	4	4	3	3	4	4	3	2	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	<b>79</b>
<b>30</b>	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	<b>76</b>
<b>31</b>	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>72</b>
<b>32</b>	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	<b>82</b>
<b>33</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	<b>90</b>

### Lampiran III

## Uji Validitas dan Reliabilitas Uji Coba Skala *Workplace Well-Being*

### Reliability Analysis

Scale Reliability Statistics

	mean	sd	Cronbach's $\alpha$
scale	2.96	0.206	0.921

Item Reliability Statistics

	mean	sd	item-rest correlation	if item dropped Cronbach's $\alpha$
Y1	3.42	0.502	0.50357	0.918
Y2	3.24	0.435	0.27521	0.920
Y3	2.09	0.292	0.30484	0.920
Y4	3.27	0.452	0.04170	0.922
Y5	3.06	0.496	0.73477	0.916
Y6	3.21	0.415	0.75833	0.916
Y7	1.97	0.684	0.06300	0.924
Y8	2.82	0.528	0.20722	0.921
Y9	2.73	0.574	0.64444	0.917
Y10	2.79	0.415	-0.00596	0.922
Y11	2.91	0.459	0.10399	0.922
Y12	2.55	0.506	0.41674	0.919
Y13	3.30	0.467	0.37720	0.919
Y14	3.12	0.331	0.66285	0.918
Y15	2.27	0.801	0.23178	0.923
Y16	2.94	0.242	0.13824	0.921
Y17	3.67	0.479	0.44763	0.919
Y18	3.45	0.506	0.64123	0.917
Y19	3.21	0.415	0.36928	0.919
Y20	3.18	0.392	0.55537	0.918
Y21	2.64	0.783	0.39695	0.920

Scale Reliability Statistics

---

			<b>mean</b>	<b>sd</b>	<b>Cronbach's <math>\alpha</math></b>
Y22	2.97	0.394	0.68838	0.917	
Y23	2.58	0.502	0.35026	0.920	
Y24	3.06	0.496	0.70333	0.916	
Y25	3.48	0.508	0.01778	0.923	
Y26	1.76	0.435	0.10279	0.922	
Y27	3.06	0.242	0.79354	0.918	
Y28	3.06	0.242	0.79354	0.918	
Y29	3.27	0.574	0.48235	0.918	
Y30	2.91	0.522	0.32511	0.920	
Y31	3.06	0.242	0.79354	0.918	
Y32	2.91	0.459	0.47575	0.919	
Y33	3.00	0.354	0.62299	0.918	
Y34	3.39	0.496	0.55164	0.918	
Y35	3.06	0.242	0.79354	0.918	
Y36	2.91	0.522	0.44112	0.919	
Y37	2.52	0.619	0.47752	0.919	
Y38	3.27	0.452	0.35654	0.920	
Y39	1.94	0.242	-0.04261	0.922	
Y40	2.91	0.459	0.67631	0.917	
Y41	3.06	0.429	0.63366	0.917	
Y42	3.15	0.364	0.61684	0.918	
Y43	3.24	0.561	0.19245	0.921	
Y44	3.30	0.467	0.31921	0.920	
Y45	3.06	0.496	0.38784	0.919	
Y46	3.21	0.415	0.68401	0.917	
Y47	2.97	0.394	0.64950	0.917	
Y48	2.06	0.242	0.79354	0.918	
Y49	3.15	0.364	0.15639	0.921	
Y50	3.15	0.364	0.78487	0.917	
Y51	3.09	0.292	0.30484	0.920	
Y52	3.24	0.614	0.43188	0.919	

---

## Lampiran IVI

### Uji Validitas dan Reliabilitas Uji Coba Skala *Job Crafting*

#### Reliability Analysis

##### Scale Reliability Statistics

	mean	sd	Cronbach's $\alpha$
scale	3.25	0.249	0.861

##### Item Reliability Statistics

	mean	sd	item-rest correlation	<u>if item dropped</u> Cronbach's $\alpha$
X1 <sup>a</sup>	3.09	0.292	-0.0130	0.865
X2	3.82	0.392	0.5125	0.854
X3	3.73	0.452	0.0635	0.866
X4	3.73	0.452	0.2532	0.861
X5	3.36	0.489	0.4723	0.854
X6	3.52	0.566	0.2639	0.862
X7	3.61	0.609	0.6849	0.846
X8	3.42	0.502	0.3212	0.859
X9	2.97	0.728	0.5323	0.852
X10	3.33	0.479	0.6050	0.850
X11	3.00	0.433	0.1466	0.864
X12	3.52	0.508	0.5606	0.851
X13	3.03	0.467	0.2639	0.861
X14	3.15	0.364	0.6543	0.851
X15	2.73	0.626	0.6796	0.846
X16	3.24	0.561	0.4482	0.855
X17	3.45	0.506	0.7489	0.845
X18	3.55	0.506	0.5862	0.851



Item Reliability Statistics

	mean	sd	item-rest correlation	if item dropped
				Cronbach's $\alpha$
X19	2.76	0.435	0.3447	0.858
X20 <sup>a</sup>	2.42	0.502	0.1903	0.863
X21	3.27	0.452	0.1577	0.864
X22	3.15	0.508	0.6987	0.847
X23	3.39	0.496	0.6242	0.850
X24	2.76	0.708	0.2599	0.864

<sup>a</sup> reverse scaled item

## **Lampiran VI**

### **Skala Penelitian**

Salam SMART teman-teman,

Perkenalkan saya Desi Azizah Mahasiswi Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta. Untuk memenuhi tugas akhir (Skripsi) saat ini saya sedang mengadakan penelitian mengenai kehidupan dunia kerja pramuniaga yang ada di Margaria Group.

Sehubungan dengan hal tersebut, jika Anda memutuskan untuk berpartisipasi dalam penelitian ini, Saya memohon kesediaan Anda untuk meluangkan waktu kurang lebih 15 menit untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini terdiri dari 2 bagian yang berisi pernyataan yang berhubungan dengan apa yang Anda alami saat ini, dimohon untuk mengisi dengan keadaan Anda yang sesungguhnya.

Partisipasi Anda dalam penelitian ini tidak memiliki resiko. Satu-satunya ketidaknyamanan yang mungkin Anda rasakan adalah waktu yang dihabiskan dalam aktivitas ini. Hasil penelitian ini semata-mata digunakan untuk kepentingan akademik, dan saya menjamin kerahasiaan dari data yang dikumpulkan untuk melindungi identitas Anda.

Partisipasi Anda sepenuhnya sukarela, dan Anda dapat berhenti kapanpun tanpa kerugian atau hukuman. Kerahasiaan jawaban yang Anda berikan akan dijaga sebaik-baiknya.

Kuesioner hanya dapat diikuti oleh pekerja jabatan pramuniaga berusia diatas 18 tahun. Dengan menekan "Berikutnya", Anda setuju bahwa (1) Pekerja berusia diatas 18 tahun; (2) Jabatan pramuniaga; (3) Membaca dan setuju dengan persetujuan yang ditampilkan di atas; (4) Bersedia secara sukarela menjadi partisipan dalam penelitian ini; dan (5) mengisi sendiri kuesioner tanpa bantuan dari orang lain. Mohon tekan "Berikutnya" hanya jika kelima kondisi ini terpenuhi.

Terimakasih atas waktu yang diberikan dan kesediaan Anda dalam mengisi kuesioner penelitian ini. Semoga waktu yang sudah Anda luangkan dapat bermanfaat dan mendapat berkah dari-Nya. Semoga Anda dimudahkan dalam melaksanakan pekerjaan yang sedang dilakukan.

Hormat saya,

Peneliti

Desi Azizah

## **Petunjuk Pengisian**

Pada skala ini saudara/i diminta untuk menjawab pertanyaan yang paling sesuai dengan kondisi saudara/i sesungguhnya,

Petunjuk pengisian skala:

1. Berikut ini terdapat beberapa pernyataan, bacalah tiap-tiap pertanyaan, kemudian jawablah tanpa ada yang terlewat
2. Cara menjawabnya adalah dengan memilih salah satu alternatif jawaban yang paling sesuai dengan kondisi saudara/i yang sesungguhnya, Adapun alternatif jawaban sebagai berikut:
  - a. Sangat Setuju**
  - b. Setuju**
  - c. Tidak Setuju**
  - d. Sangat Tidak Setuju**
3. Tidak ada jawaban benar/salah dalam setiap pertanyaan.
4. Setelah selesai menjawab semua pertanyaan, harap periksa kembali dan pastikan tidak ada nomor yang terlewat.
5. Selamat mengerjakan.

### Identitas Subjek

- Nama Lengkap :  
Usia :  
Jenis Kelamin :  Laki – laki  
 Perempuan  
Pendidikan :  SMA/SMK  
 Diploma  
 Sarjana  
Status Perkawinan :  Lajang  
 Menikah  
 Janda/Duda  
Masa Kerja :  < 1 Tahun  
 1-3 Tahun  
 5-10 Tahun  
 > 10 Tahun  
Unit Asal :  Alfath  
 Annisa  
 Karita  
 Margaria Batik  
 Kado Kita  
No. Handphone :

## **BAGIAN 1**

1. Saya berusaha meningkatkan keahlian dalam bekerja.\*
  - Sangat Setuju
  - Setuju
  - Tidak Setuju
  - Sangat Tidak Setuju
2. Saya mencoba mempelajari hal baru dilingkungan kerja.\*
  - Sangat Setuju
  - Setuju
  - Tidak Setuju
  - Sangat Tidak Setuju
3. Saya bersikap terbuka terhadap perubahan struktur pekerjaan.\*
  - Sangat Setuju
  - Setuju
  - Tidak Setuju
  - Sangat Tidak Setuju
4. Menurut saya mempelajari hal baru adalah hal yang membosankan.\*
  - Sangat Setuju
  - Setuju
  - Tidak Setuju
  - Sangat Tidak Setuju
5. Saya tidak canggung untuk meminta nasihat dari rekan kerja.\*
  - Sangat Setuju
  - Setuju
  - Tidak Setuju
  - Sangat Tidak Setuju
6. Saya meminta bantuan dari rekan kerja saat mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan.\*

- Sangat Setuju
  - Setuju
  - Tidak Setuju
  - Sangat Tidak Setuju
7. Saya meminta umpan balik (feedback) dari atasan tentang pekerjaan saya.\*
- Sangat Setuju
  - Setuju
  - Tidak Setuju
  - Sangat Tidak Setuju
8. Saya meminta atasan untuk memberikan arahan kerja kepada saya.\*
- Sangat Setuju
  - Setuju
  - Tidak Setuju
  - Sangat Tidak Setuju
9. Saya cenderung mengabaikan saran dari atasan.\*
- Sangat Setuju
  - Setuju
  - Tidak Setuju
  - Sangat Tidak Setuju
10. Jika ada pekerjaan atau proyek kerja baru, saya menawarkan diri untuk terlibat dalam pekerjaan tersebut.\*
- Sangat Setuju
  - Setuju
  - Tidak Setuju
  - Sangat Tidak Setuju
11. Jika ada program pengembangan baru bagi karyawan, saya segera mencoba dan mempelajari program tersebut.\*
- Sangat Setuju

- Setuju  
 Tidak Setuju  
 Sangat Tidak Setuju
12. Saya mengambil tugas tambahan meskipun tidak menerima insentif tambahan atas tugas tersebut.\*
- Sangat Setuju  
 Setuju  
 Tidak Setuju  
 Sangat Tidak Setuju
13. Saya secara aktif meminta tugas tambahan yang dapat dikerjakan jika tugas utama saya telah selesai.\*
- Sangat Setuju  
 Setuju  
 Tidak Setuju  
 Sangat Tidak Setuju
14. Saya mencari cara agar pekerjaan saya tidak membosankan.\*
- Sangat Setuju  
 Setuju  
 Tidak Setuju  
 Sangat Tidak Setuju
15. Menurut saya, program pengembangan karyawan hanya membuang waktu saja.\*
- Sangat Setuju  
 Setuju  
 Tidak Setuju  
 Sangat Tidak Setuju
16. Saya meminimalkan kontak dengan orang-orang yang berdampak buruk bagi saya secara emosional.\*



- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

17. Saya memastikan pekerjaan saya tidak memberikan saya tekanan emosional.\*

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

18. Saya memastikan agar pekerjaan saya tidak menyulitkan saya.\*

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

19. Saya memastikan pekerjaan saya tidak memberikan saya tekanan secara mental.\*

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

20. Jika saya merasa beban kerja terlalu berat, saya menarik diri sejenak dari pekerjaan tersebut.\*

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

21. Saya sering memaksakan diri dalam melaksanakan pekerjaan.\*

- Sangat Setuju
- Setuju

- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

## **BAGIAN 2**

1. Saya merasa dapat mengerjakan tanggung jawab yang diberikan kepada saya.\*
  - Sangat Setuju
  - Setuju
  - Tidak Setuju
  - Sangat Tidak Setuju
2. Saya sering menunda pekerjaan yang diberikan oleh atasan.\*
  - Sangat Setuju
  - Setuju
  - Tidak Setuju
  - Sangat Tidak Setuju
3. Saya termasuk karyawan yang dipercaya oleh atasan.\*
  - Sangat Setuju
  - Setuju
  - Tidak Setuju
  - Sangat Tidak Setuju
4. Saya merasa seakan-akan pekerjaan saya disini merupakan bagian dari hidup saya.\*
  - Sangat Setuju
  - Setuju
  - Tidak Setuju
  - Sangat Tidak Setuju
5. Saya merasa pekerjaan saya saat ini dapat membantu saya untuk lebih mengenali diri saya.\*
  - Sangat Setuju
  - Setuju

- Tidak Setuju
  - Sangat Tidak Setuju
6. Saya merasa pekerjaan saat ini tidak mempengaruhi kehidupan personal saya.\*
- Sangat Setuju
  - Setuju
  - Tidak Setuju
  - Sangat Tidak Setuju
7. Saya percaya bahwa saya memiliki kemampuan untuk mengerjakan pekerjaan saya seorang diri.\*
- Sangat Setuju
  - Setuju
  - Tidak Setuju
  - Sangat Tidak Setuju
8. Bolak-balik bertanya pada rekan kerja senior mengenai tugas yang sedang saya kerjakan.\*
- Sangat Setuju
  - Setuju
  - Tidak Setuju
  - Sangat Tidak Setuju
9. Saya merasa, pekerjaan saya memungkinkan saya untuk dapat menerapkan pengetahuan yang saya miliki.\*
- Sangat Setuju
  - Setuju
  - Tidak Setuju
  - Sangat Tidak Setuju
10. Saya merasa, pekerjaan saat ini dapat mengembangkan potensi dan kemampuan yang saya miliki.\*
- Sangat Setuju
  - Setuju
  - Tidak Setuju

- Sangat Tidak Setuju
11. Keterampilan yang saya miliki tidak dapat dimaksimalkan untuk mengatur tugas-tugas saya.\*
- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju
12. Saya seperti mendapatkan kesenangan tersendiri apabila saya berhasil menyelesaikan tugas dengan baik.\*
- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju
13. Saya terpacu untuk mengerjakan tugas dengan lebih baik lagi setelah saya menyelesaikan satu pekerjaan.\*
- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju
14. Bagi saya prestasi kerja bukanlah hal yang penting.\*
- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju
15. Saya merasa terbebani dengan target yang diberikan oleh perusahaan.\*
- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju
16. Saya merasa jumlah jam kerja saya, tidak menyulitkan saya untuk menikmati waktu bersama keluarga.\*

- Sangat Setuju
  - Setuju
  - Tidak Setuju
  - Sangat Tidak Setuju
17. Meskipun banyak pekerjaan, saya merasa masih memiliki waktu yang cukup untuk berlibur.\*
- Sangat Setuju
  - Setuju
  - Tidak Setuju
  - Sangat Tidak Setuju
18. Saya merasa memiliki waktu untuk pribadi dan keluarga, hanya saat saya mengambil cuti.\*
- Sangat Setuju
  - Setuju
  - Tidak Setuju
  - Sangat Tidak Setuju
19. Saya merasakan ketidaksesuaian antara waktu kerja dengan jadwal yang telah disepakati sebelumnya.\*
- Sangat Setuju
  - Setuju
  - Tidak Setuju
  - Sangat Tidak Setuju
20. Saya merasa ruang kerja saya kondusif bagi saya untuk melakukan pekerjaan saya.\*
- Sangat Setuju
  - Setuju
  - Tidak Setuju
  - Sangat Tidak Setuju
21. Saya merasa tidak puas dengan iklim kerja yang saya miliki.\*
- Sangat Setuju

- Setuju  
 Tidak Setuju  
 Sangat Tidak Setuju
22. Saya merasa atasan saya bersedia memberikan saran kepada saya, apabila saya memintanya.\*
- Sangat Setuju  
 Setuju  
 Tidak Setuju  
 Sangat Tidak Setuju
23. Saya merasa atasan saya mengetahui kesulitan yang saya hadapi dalam pekerjaan saya.\*
- Sangat Setuju  
 Setuju  
 Tidak Setuju  
 Sangat Tidak Setuju
24. Atasan saya tidak memberikan umpan balik yang sesuai dengan pekerjaan saya.\*
- Sangat Setuju  
 Setuju  
 Tidak Setuju  
 Sangat Tidak Setuju
25. Saya merasa atasan saya lepas tangan setelah memberikan suatu tugas kepada saya.\*
- Sangat Setuju  
 Setuju  
 Tidak Setuju  
 Sangat Tidak Setuju
26. Saya merasa kesempatan promosi di tempat saya bekerja sama baiknya dengan kesempatan promosi yang diberikan oleh perusahaan lain.\*
- Sangat Setuju  
 Setuju

- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju
27. Saya merasa tempat saya bekerja membantu saya berkembang secara profesional.\*
- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju
28. Saya merasa kesempatan promosi di tempat kerja saya diberikan tidak sesuai dengan kinerja yang ditampilkan oleh karyawannya.\*
- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju
29. Saya merasa promosi ditempat kerja saya tidak dilakukan secara transparan.\*
- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju
30. Apabila saya bekerja dengan baik, saya mendapatkan perlakuan yang istimewa di lingkungan kerja saya.\*
- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju
31. Perusahaan tempat saya bekerja menghargai kinerja yang baik dari karyawannya.\*
- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju

- Sangat Tidak Setuju
32. Saya menerima teguran lisan hingga tulisan jika kinerja saya tidak memuaskan.\*
- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju
33. Saya menjadi diri sendiri selama berada di lingkungan kerja.\*
- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju
34. Saya bebas berkreasi asalkan tidak melanggar peraturan perusahaan.\*
- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju
35. Saya merasa tidak diterima dengan baik oleh rekan kerja saya.\*
- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju
36. Saya merasa tidak terdapat sikap saling menghargai dan menghormati yang kuat dalam lingkungan pekerjaan.\*
- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju
37. Saya merasa puas dengan penghasilan saya saat ini.\*
- Sangat Setuju



- Setuju  
 Tidak Setuju  
 Sangat Tidak Setuju
38. Saya merasa menerima upah yang tidak sesuai dengan beban kerja saya.\*
- Sangat Setuju  
 Setuju  
 Tidak Setuju  
 Sangat Tidak Setuju
39. Saya merasa upah yang saya terima sesuai dengan beban kerja saya.\*
- Sangat Setuju  
 Setuju  
 Tidak Setuju  
 Sangat Tidak Setuju
40. Saya merasa upah yang saya terima masih jauh dari keahlian dan kerja keras saya.\*
- Sangat Setuju  
 Setuju  
 Tidak Setuju  
 Sangat Tidak Setuju
41. Saya merasa tidak sejahtera dengan pekerjaan saya.\*
- Sangat Setuju  
 Setuju  
 Tidak Setuju  
 Sangat Tidak Setuju
42. Saya merasa pekerjaan saya tidak memberikan jaminan yang pasti dalam kehidupan pribadi saya.\*
- Sangat Setuju  
 Setuju  
 Tidak Setuju  
 Sangat Tidak Setuju

43. Saat ini tidak terlintas dalam pikiran saya untuk pindah kerja ke tempat lain.\*

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

## Lampiran VIII

### Tabulasi Data Penelitian *Workplace Well-Being*

<b>NO.</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	<b>20</b>	<b>21</b>	<b>22</b>	<b>23</b>
<b>1</b>	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2
<b>2</b>	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3
<b>3</b>	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2
<b>4</b>	4	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	3
<b>5</b>	4	4	3	4	4	1	1	2	4	4	4	4	4	4	4	3	2	1	4	3	4	3	1
<b>6</b>	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3
<b>7</b>	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3
<b>8</b>	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
<b>9</b>	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
<b>10</b>	4	4	4	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3
<b>11</b>	4	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
<b>12</b>	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
<b>13</b>	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3
<b>14</b>	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
<b>15</b>	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
<b>16</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
<b>17</b>	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
<b>18</b>	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3
<b>19</b>	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3

<b>20</b>	3	3	3	3	4	3	1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	
<b>21</b>	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	
<b>22</b>	4	3	3	2	4	3	4	3	4	4	1	4	4	1	3	4	3	1	1	4	3	2	2
<b>23</b>	4	3	2	1	4	1	4	3	2	2	3	4	4	2	1	3	3	2	3	2	3	3	3
<b>24</b>	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
<b>25</b>	4	4	3	4	4	2	3	2	4	4	3	4	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3
<b>26</b>	4	4	3	3	3	2	2	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3
<b>27</b>	4	3	4	4	4	2	2	3	4	4	3	4	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3
<b>28</b>	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3
<b>29</b>	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
<b>30</b>	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4
<b>31</b>	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3
<b>32</b>	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
<b>33</b>	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3
<b>34</b>	4	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	4	4	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4
<b>35</b>	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
<b>36</b>	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
<b>37</b>	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
<b>38</b>	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
<b>39</b>	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2
<b>40</b>	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3
<b>41</b>	2	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3
<b>42</b>	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
<b>43</b>	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
<b>44</b>	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3

<b>NO.</b>	<b>24</b>	<b>25</b>	<b>26</b>	<b>27</b>	<b>28</b>	<b>29</b>	<b>30</b>	<b>31</b>	<b>32</b>	<b>33</b>	<b>34</b>	<b>35</b>	<b>36</b>	<b>37</b>	<b>38</b>	<b>39</b>	<b>40</b>	<b>41</b>	<b>42</b>	<b>43</b>	<b>Total</b>
<b>1</b>	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	<b>114</b>
<b>2</b>	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>116</b>
<b>3</b>	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>121</b>
<b>4</b>	3	4	3	3	3	3	2	4	2	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	<b>135</b>
<b>5</b>	4	4	2	4	4	3	4	1	1	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	<b>141</b>
<b>6</b>	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	<b>130</b>
<b>7</b>	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	<b>118</b>
<b>8</b>	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>126</b>
<b>9</b>	3	3	2	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>125</b>
<b>10</b>	3	3	2	2	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	<b>127</b>
<b>11</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	<b>132</b>
<b>12</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>127</b>
<b>13</b>	3	3	2	4	3	3	3	3	1	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	1	<b>130</b>
<b>14</b>	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	<b>130</b>
<b>15</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>128</b>
<b>16</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	<b>129</b>
<b>17</b>	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>125</b>
<b>18</b>	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	<b>107</b>
<b>19</b>	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	<b>126</b>
<b>20</b>	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	<b>125</b>
<b>21</b>	2	3	3	3	2	1	3	3	1	4	4	3	3	2	3	2	2	2	2	3	<b>115</b>
<b>22</b>	3	3	4	4	1	1	4	4	1	4	4	1	1	4	1	4	1	1	1	4	<b>118</b>
<b>23</b>	3	3	3	3	3	2	2	2	2	4	4	3	3	2	2	2	2	3	2	3	<b>115</b>
<b>24</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	<b>126</b>
<b>25</b>	3	4	4	4	3	3	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	3	4	4	1	<b>144</b>

<b>26</b>	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>136</b>
<b>27</b>	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	<b>133</b>
<b>28</b>	2	2	4	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	<b>123</b>
<b>29</b>	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	<b>125</b>
<b>30</b>	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>129</b>
<b>31</b>	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	<b>133</b>
<b>32</b>	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	<b>132</b>
<b>33</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	<b>121</b>
<b>34</b>	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	<b>137</b>
<b>35</b>	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>127</b>
<b>36</b>	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>123</b>
<b>37</b>	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>124</b>
<b>38</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	<b>130</b>
<b>39</b>	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	<b>113</b>
<b>40</b>	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	<b>128</b>
<b>41</b>	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	1	2	2	2	3	3	3	<b>125</b>
<b>42</b>	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	<b>121</b>
<b>43</b>	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>122</b>
<b>44</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	<b>131</b>

## Lampiran IX

### Tabulasi Data Penelitian Skala *Job Crafting*

<b>No</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	<b>20</b>	<b>21</b>	<b>Total</b>
<b>1</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	<b>60</b>
<b>2</b>	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	<b>58</b>
<b>3</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	<b>61</b>
<b>4</b>	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	<b>71</b>
<b>5</b>	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	1	3	4	3	<b>73</b>
<b>6</b>	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	<b>63</b>
<b>7</b>	3	3	3	4	2	4	3	3	3	2	2	2	2	4	3	4	4	2	4	2	4	<b>63</b>
<b>8</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>62</b>
<b>9</b>	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>64</b>
<b>10</b>	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	1	2	3	3	2	3	4	4	3	3	<b>65</b>
<b>11</b>	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	<b>70</b>
<b>12</b>	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	<b>69</b>
<b>13</b>	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	<b>68</b>
<b>14</b>	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>71</b>
<b>15</b>	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>64</b>
<b>16</b>	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>64</b>
<b>17</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>63</b>
<b>18</b>	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	2	3	3	4	3	3	4	3	2	<b>62</b>
<b>19</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	<b>63</b>

<b>20</b>	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	2	2	3	4	<b>66</b>
<b>21</b>	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	<b>66</b>
<b>22</b>	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	4	2	2	4	3	2	4	4	4	4	4	3	<b>67</b>
<b>23</b>	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	2	2	3	3	2	2	2	3	4	3	<b>66</b>	
<b>24</b>	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	<b>67</b>	
<b>25</b>	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	3	<b>75</b>	
<b>26</b>	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	<b>66</b>	
<b>27</b>	4	4	4	3	4	4	4	3	3	2	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	<b>69</b>	
<b>28</b>	4	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	<b>62</b>	
<b>29</b>	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>63</b>	
<b>30</b>	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	4	4	4	2	3	<b>61</b>	
<b>31</b>	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	<b>68</b>	
<b>32</b>	4	4	4	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	4	<b>69</b>	
<b>33</b>	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	<b>62</b>	
<b>34</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	<b>70</b>	
<b>35</b>	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	<b>63</b>	
<b>36</b>	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>63</b>	
<b>37</b>	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>63</b>	
<b>38</b>	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>66</b>	
<b>39</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>62</b>	
<b>40</b>	4	4	3	3	4	3	2	3	4	2	3	2	2	4	4	4	3	3	3	3	3	<b>66</b>	
<b>41</b>	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	2	4	3	4	3	3	3	2	4	<b>67</b>	
<b>42</b>	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>61</b>	
<b>43</b>	4	3	3	4	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	<b>63</b>	
<b>44</b>	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	4	4	2	3	2	2	3	4	<b>67</b>	



## Lampiran VI

### Uji Prasyarat Skala *Workplace Well-Being* dan *Job Crafting*

#### Descriptives

	WWB	Job Crafting
N	44	44
Missing	0	0
Mean	126	65.3
Median	126	64.5
Standard deviation	7.47	3.66
Minimum	107	58
Maximum	144	75
Skewness	-0.115	0.563
Std. error skewness	0.357	0.357
Kurtosis	0.426	0.0175
Std. error kurtosis	0.702	0.702
Shapiro-Wilk W	0.987	0.961
Shapiro-Wilk p	0.891	0.139

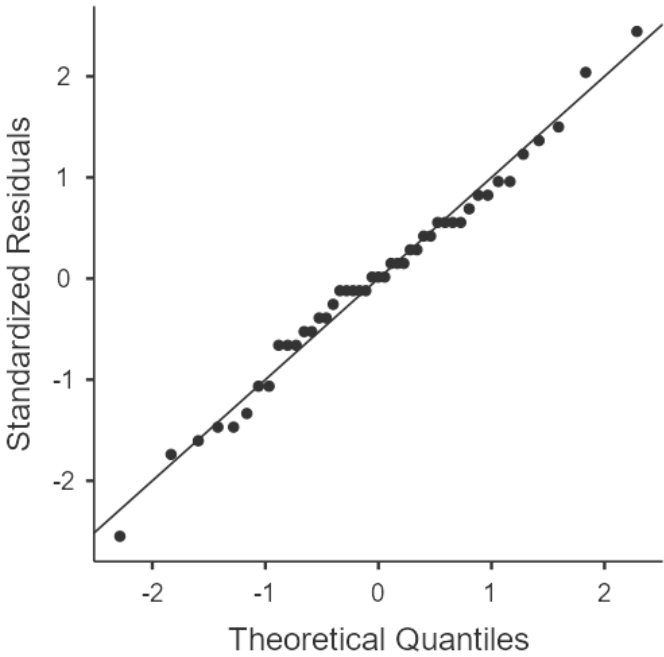
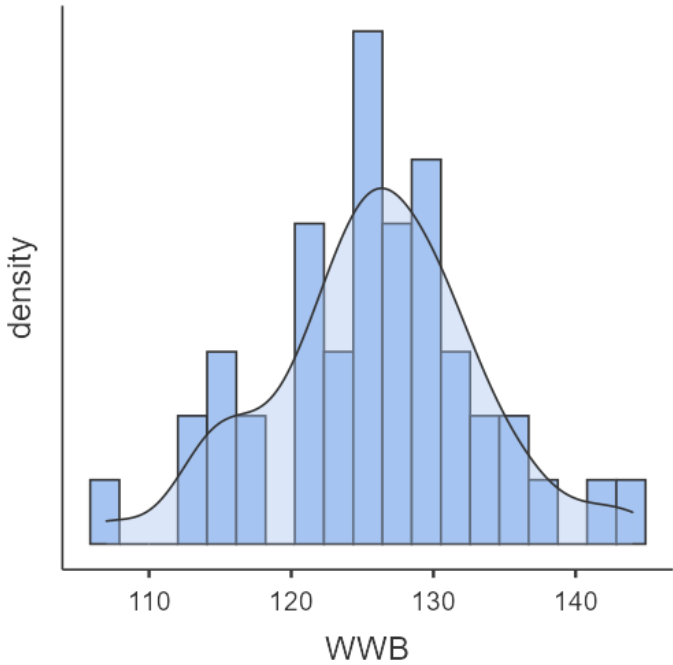
## 1. Uji Normalitas

#### Normality Tests

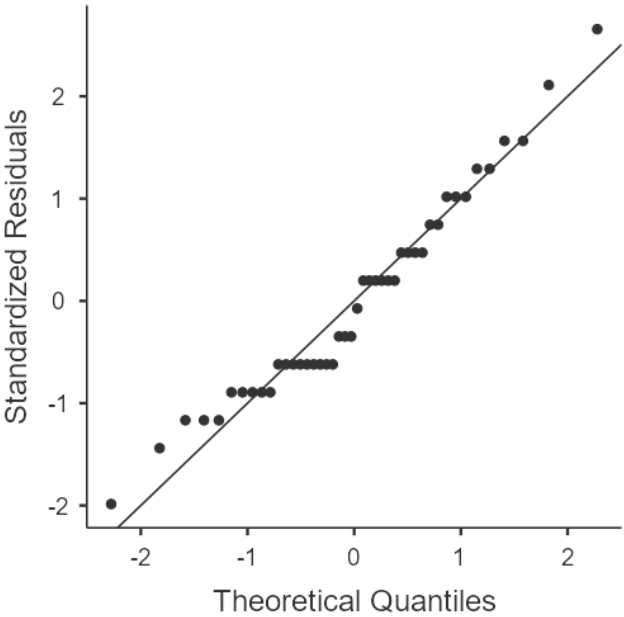
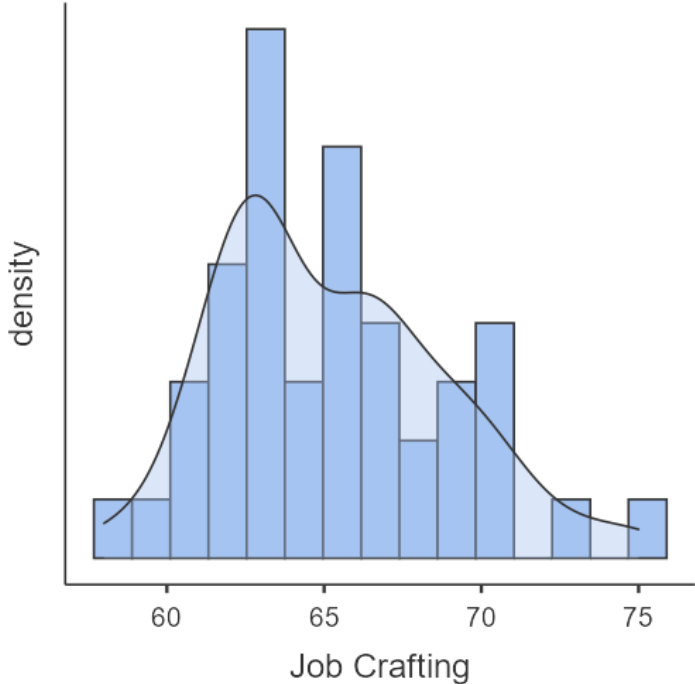
	Statistic	p
Shapiro-Wilk	0.913	0.003
Kolmogorov-Smirnov	0.165	0.180
Anderson-Darling	1.47	< .001

Note. Additional results provided by *moretests*

**A. Skala Workplace Well-Being**



**B. Skala Job Crafting**



## 2. Uji Linearitas

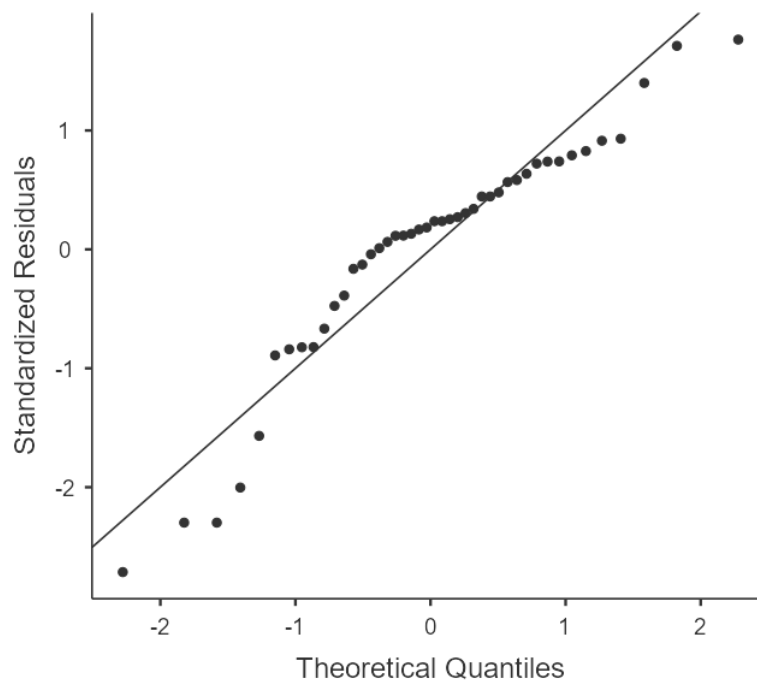
Model Fit Measures

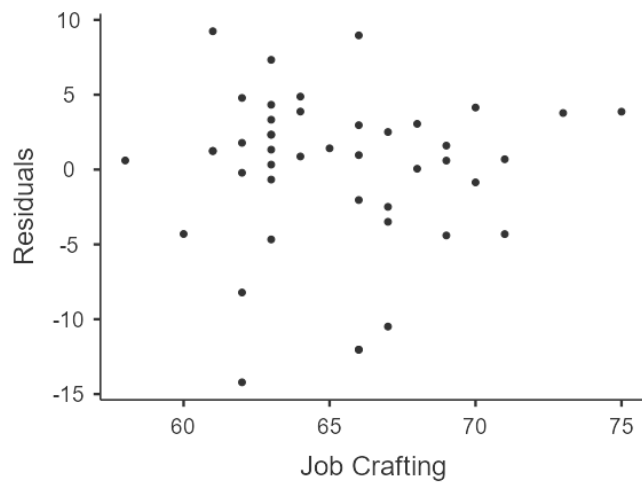
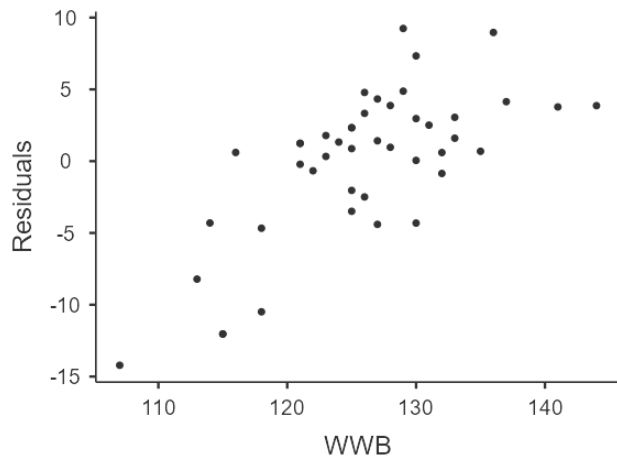
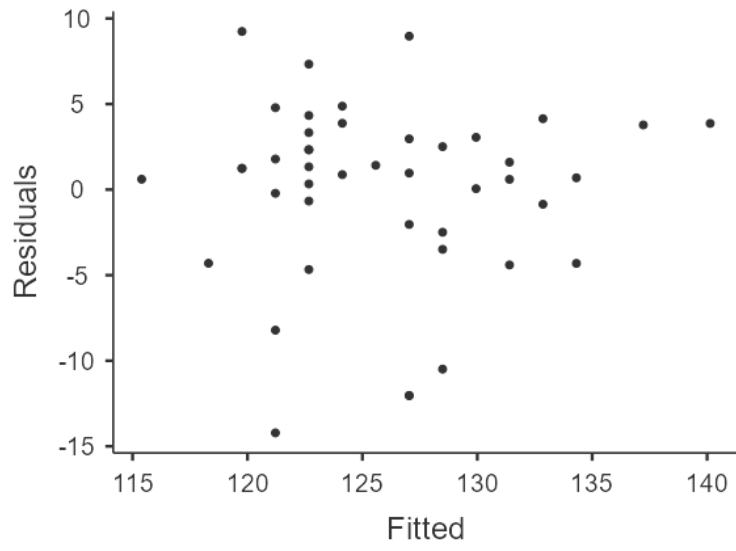
Model	R	R <sup>2</sup>	Overall Model Test			
			F	df1	df2	p
1	0.713	0.509	43.5	1	42	< .001

Model Coefficients - WWB

Predictor	Estimate	SE	t	p	Stand. Estimate	95% Confidence Interval	
						Lower	Upper
Intercept	30.99	14.427	2.15	0.038			
Job Crafting	1.46	0.221	6.59	< .001	0.713	0.495	0.931

### Q-Q Plot





## Lampiran VIII

### Uji Korelasi

Correlation Matrix

		WWB	Job Crafting
WWB	Pearson's r	—	
	p-value	—	
	N	—	
Job Crafting	Pearson's r	0.713 ***	—
	p-value	< .001	—
	N	44	—

Note. \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$

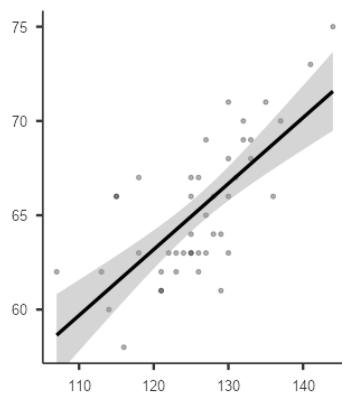
## Plot

WWB

Job Crafting

WWB

Job Crafting



## Lampiran VIII

### Surat Izin Penelitian



Nomor : 1612/B.01/JI-VII/2022  
Tgl : Izin Penelitian

15 Juli 2022

Kepada:  
Yth HRD Mangaria Group  
Jalan Babaran No.3/B, Pandeyan, Kec. Umbulharjo, Kota Yogyakarta  
Daerah Istimewa Yogyakarta

Dengan hormat,  
Kami dari Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta, dengan ini mengajukan permohonan kepada Bapak/Ibu untuk dapat kiranya mencrima mahasiswa kami berikut ini :

Nama : Desi Azizah  
NIM : 18081579  
Program Studi : Psikologi  
No. IIP : 081804000523

Untuk melaksanakan pengambilan data penelitian guna menyelesaikan Tugas Akhir (Skripsi). Pengambilan data dilaksanakan pada tanggal 15 s.d. 21 Juli 2022 secara online atau dengan mengikuti protokol kesehatan pencegahan Covid-19. Berikut kami sampaikan nama dosen pembimbing dan judul skripsi.

Dosen Pembimbing : Nur Fachmi Budi Setyawan, M.Psi., Psikolog  
Judul : Hubungan Antara *Job Crafting* dan *Workplace Well-Being* pada Pekerja Divisi Promosi di PT X

Pengurusan segala sesuatu yang berkaitan dengan kegiatan penelitian tersebut akan diselsaikan oleh mahasiswa yang bersangkutan. Atas izin Bapak/Ibu, kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,  
Dekan Fakultas Psikologi  
  
Renny Yuniashuli, M.Psi., Psikolog  
NIDN. 0512068104

KAMPUS I :  
Jl. Wates km. 10 Yogyakarta 55753  
Telp. (0274) 6498211, 6498212, Faks. (0274) 6498213

KAMPUS II :  
Jl. Jembatan Merah No. 84 C Gayamsari Yogyakarta 55283  
Telp. (0274) 563588, Faks. (0274) 560703

KAMPUS III :  
Jl. Padjajaran (Ring Road Utara), Condongcolur, Depok, Sleman, Yogyakarta 55281  
Telp. (0274) 2861918, 2861960, Faks. (0274) 2861921

## Lampiran IXI

### Surat Bukti Penelitian

**margariaGROUP** HR DEPT.  
Human Resources Department

Nomor : 003/MIIRP/2022  
Hal : Penelitian Skripsi Mahasiswa  
Lampiran :-

Kepada Yth.  
**Reny Yuniasanti, M.Psi, Psikolog**  
Dekan Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta  
Ditempat

**Salam SMART,**


Berdasarkan surat permohonan ijin penelitian No. 1612/B.01/U.1/VI/2022 perihal permohonan ijin penelitian skripsi, Melalui surat ini manajemen margaria GROUP menyatakan bahwa mahasiswa yang identitasnya tertera dibawah ini :

Nama : Desi Azzah  
No. Mhs : 18081579  
Program Studi : Psikologi  
Fakultas : Psikologi

Bersama ini telah kami **setujui** untuk melakukan penelitian guna menyelesaikan tugas akhir / skripsi di margaria GROUP, dengan judul : "Hubungan Antara Job Crafting dan Workplace Wellbeing pada Pekerja Divisi Pramuniaga di Margaria GROUP".

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Yogyakarta, 25 Juli 2022  
Hormat kami,

  
**Dian Fitriawan**  
HR Manager Margaria GROJP