

***JOB CRAFTING DAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN
BURNOUT MELALUI WORK ENGAGEMENT SEBAGAI MEDIATOR
PADA KARYAWAN***

THESIS

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Guna Mencapai Gelar Magister Psikologi**



Oleh :

MUCHAMMAD RIZAL

NIM : 1532200024

**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA**

2024

HALAMAN PERSETUJUAN

***JOB CRAFTING* DAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN *BURNOUT*
MELALUI *WORK ENGAGEMENT* SEBAGAI MEDIATOR PADA
KARYAWAN**

Diajukan oleh :

Muchammad Rizal

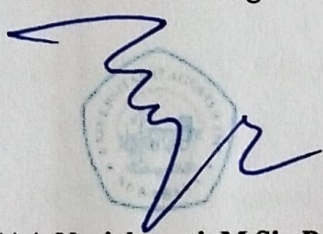
1532200024

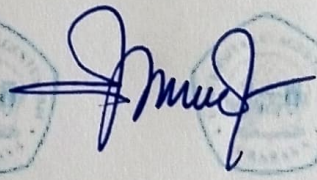
Disetujui untuk diuji :

Surabaya,

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II


Dr.IGAA Noviekayati, M.Si., Psikolog


Dr.Niken Titi Pratitis, M.SI., Psikolog

**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA**

2024

HALAMAN PENGESAHAN

**JOB CRAFTING DAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN *BURNOUT*
MELALUI *WORK ENGAGEMENT* SEBAGAI MEDIATOR PADA
KARYAWAN**

Diajukan oleh :

Muchammad Rizal

1532200024

Telah dipertimbangkan di depan tim penguji
Dan dinyatakan lulus pada ujian thesis Program Magister Psikologi
Fakultas Psikologi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
Pada Tanggal, 5 Juli 2024.....

Tim Penguji

1. Dr. Suroso, M.S., Psikolog
2. Dr. IGAA Noviekayati, M.Si., Psikolog
3. Dr. Niken Titi Pratitis, M.Si., Psikolog

.....
.....
.....

Mengesahkan,

Dekan,



Dr. Rr. Amanda Pasca Rini, M.Si., Psikolog

NPP. 20510.02.0552

HALAMAN MOTTO

**Jangan Cari Kesenangan
Tapi
Carilah Ketenangan
Karena Banyak yang Terlihat Senang
Namun Tidak Merasakan Ketenangan**

HALAMAN PERSEMBAHAN

Thesis ini saya persembahkan kepada kedua orang tua saya yang selalu berusaha memberikan segalanya yang terbaik buat saya, selalu berdoa yang terbaik buat saya, selalu memberikan bantuan baik secara materi, dukungan dan kehangatan.

HALAMAN PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PENJIPLAKAN

Penulis menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar magister di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan penulis juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh pihak lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Demikian pernyataan ini penulis buat atas kesadaran penulis secara penuh tanpa paksaan pihak manapun.

Surabaya, 28 Juni 2024



Muchammad Rizal

NBI: 1532200024



**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI |
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muchammad Rizal
NIM : 1532200024
Fakultas : Psikologi
Program Studi : Magister Psikologi
Jenis Karya : Thesis

Demi perkembangan ilmu pengetahuan, saya menyetujui untuk memberikan kepada Badan Perpustakaan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Hak Bebas Royalti Noneklusif (Nonexclusive Royalty-Free Right), atas karya saya yang berjudul :

Job Crafting Dan Budaya Organisasi Dengan Burnout Melalui Work Engagement Sebagai Mediator Pada Karyawan

Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif (Nonexclusive RoyaltyFree Right), Badan Perpustakaan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya berhak menyimpan, mengalihkan media atau memformatkan, mengolah dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, mempublikasikan karya ilmiah saya selama tetap tercantum.

Dibuat di : Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
Pada Tanggal : 28 Juni 2024

Yang Menyatakan



(Muchammad Rizal)

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah Subhanahu wa Ta'alla atas berkat rahmat dan karunia-Nya yang telah memberikan kemudahan dan kelancaran dalam menyelesaikan penulisan karya ini dengan tepat waktu, begitu juga sholawat serta salam semoga tercurahkan kepada Rasulullah Shallallahu 'Alaihi wa Sallam. Dalam karya yang berjudul “ *Job Crafting* Dan Budaya Organisasi Dengan *Burnout* Melalui *Work Engagement* Sebagai Mediator Pada Karyawan”. Peneliti mengucapkan terima kasih atas dukungan, bimbingan dan bantuan yang telah diberikan dari berbagai pihak yakni :

1. Prof. Dr. Mulyanto Nugroho, MM., CMA., SPAI selaku Rektor Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
2. Dr. Rr. Amanda Pasca Rini, M.Si., Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
3. Dr. Dyan Evita Santi, M.Si., Psikolog selaku Kaprodi Magister Psikologi Fakultas Psikologi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
4. Dr. IGAA Noviekayati, M.Si., Psikolog selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya dalam memberikan bimbingan kepada peneliti
5. Dr. Niken Titi Pratitis, M.Si., Psikolog selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya dalam memberikan bimbingan kepada peneliti
6. Amherstia Pasca Rina, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku ibu kedua peneliti yang selalu menyempatkan waktunya dalam memberikan bimbingan dan mengsupport penuh peneliti dalam menyelesaikan thesis
7. Orang tua peneliti yang selalu memberikan dukungan baik moril maupun materil dan doanya selama ini sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi tepat waktu
8. Seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya yang telah meluangkan waktunya dalam mengajar, membimbing, mendidik dan memberikan ilmu tanpa kenal lelah.
9. Seluruh staff TU Fakultas Psikologi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya yang telah membantu dalam mengurus segala macam administrasi.

11. Rekan-rekan peneliti yang telah membantu dalam menyebarkan skala pengukuran
12. Semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian thesis ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu

Karya ini tidak lepas dari kekurangan, oleh karena itu harapannya dapat diberikab kritik dan saran yang membangun untuk penyempurnaan thesis ini agar dapat bermanfaat bagi ilmu pengetahuan dan kemajuan dalam dunia pendidikan.

Surabaya, 28 Juni 2024

Peneliti



Muchammad Rizal

DAFTAR ISI

COVER.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN SURAT PERNYATAAN	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK.....	xv
BAB 1	1
PENDAHULUAN	1
A. Permasalahan	1
1. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
1. Tujuan Penelitian.....	8
2. Manfaat Penelitian.....	8
D. Keaslian Penelitian.....	9
BAB II	11
TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS	11
A. <i>Burnout</i>	11
1. Definisi <i>Burnout</i>	11
2. Dimensi dan Indikator <i>Burnout</i>	12

3.	Dampak-Dampak <i>Burnout</i>	15
4.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Burnout</i>	17
B.	<i>Work Engagement</i>	19
1.	Definisi <i>Work Engagement</i>	19
2.	Aspek dan Indikator <i>Work Engagement</i>	21
3.	Faktor-Faktor yang mempengaruhi <i>Work Engagement</i>	22
C.	<i>Job Crafting</i>	25
1.	Definisi <i>Job Crafting</i>	25
2.	Dimensi dan Indikator <i>Job Crafting</i>	27
3.	Faktor – Faktor yang Mempengaruhi <i>Job Crafting</i>	30
D.	Budaya Organisasi.....	32
1.	Definisi Budaya Organisasi.....	32
2.	Aspek dan Indikator Budaya Organisasi.....	34
E.	Kerangka Berpikir	38
F.	Hipotesis Penelitian	45
BAB III	47
METODE PENELITIAN	47
A.	Populasi dan Sampel.....	47
1.	Populasi.....	47
2.	Sampel	48
B.	Desain Penelitian.....	48
1.	Jenis Penelitian	48
2.	Variabel Penelitian	48
C.	Instrumen Pengumpulan Data.....	49
1.	Skala <i>Burnout</i>	50
2.	Skala <i>Work Engagement</i>	55
3.	Skala <i>Job crafting</i>	61
4.	Skala Budaya Organisasi	66
D.	Uji Prasyarat dan Analisis Data	71

1. Teknik Analisis Data	71
2. Uji Prasyarat.....	71
BAB IV	73
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	73
A. Hasil	75
1. Hasil Analisis Data	75
2. Analisis Deskriptif.....	77
B. Pembahasan	77
BAB V	89
KESIMPULAN DAN SARAN.....	89
A. Kesimpulan	89
B. Saran.....	89
DAFTAR PUSTAKA.....	91
LAMPIRAN.....	101

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Demografi Subjek Penelitian	47
Tabel 2 Skor Penilaian Butir Skala	50
Tabel 3 Blueprint Skala Burnout	52
Tabel 4 Rangkuman Uji Validitas Skala Burnout.....	53
Tabel 5 Penyebaran Aitem Skala Burnout	54
Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas Skala Burnout	55
Tabel 7 Blueprint Skala Work Engagement.....	57
Tabel 8 Rangkuman Uji Validitas Skala Work Engagement	59
Tabel 9 Penyebaran Aitem Skala Work Engagement	60
Tabel 10 Hasil Uji Reliabilitas Skala Work Engagement.....	61
Tabel 11 Blueprint Skala Job Crafting.....	63
Tabel 12 Rangkuman Uji Validitas Skala Job Crafting	64
Tabel 13 Penyebaran Aitem Skala Job Crafting	65
Tabel 14 Hasil Uji Reliabilitas Skala Job Crafting	66
Tabel 15 Blue Prink Skala Budaya Organisasi.....	68
Tabel 16 Rangkuman Hasil Uji Validitas Skala Budaya Organisasi	69
Tabel 17 Penyebaran Aitem Skala Budaya Organisasi	70
Tabel 18 Hasil Uji Reliabilitas Skala Budaya Organisasi	71
Tabel 19 Hasil Uji Normalitas.....	71
Tabel 20 Hasil Uji Linearitas.....	72
Tabel 21 Hasil Uji Multikolinearitas	72
Tabel 22 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	73
Tabel 23 Hasil Analisis Data Direct effect.....	73
Tabel 24 Hasil Analisis Regresi Berganda.....	73
Tabel 25 Hasil Analisis Indirect Effect.....	74
Tabel 26 Perbandingan Mean Empirik dan Mean Hipotetik	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Berpikir	45
Gambar 2 Kerangka Konsep	49
Gambar 3 Path Plot.....	74

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Ijin Penelitian.....	99
Lampiran 2 Surat Pernyataan Penelitian	101
Lampiran 3 Skala Penelitian.....	102
Lampiran 4 Skala Penelitian.....	107
Lampiran 5 Tabulasi Data	121
Lampiran 6 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	153
Lampiran 7 Analisis Data.....	176
Lampiran 8 Dokumentasi Penelitian.....	182

***JOB CRAFTING* DAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN *BURNOUT*
MELALUI *WORK ENGAGEMENT* SEBAGAI MEDIATOR PADA
KARYAWAN**

Muchammad Rizal

Magister Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

muchammadrizal24@gmail.com

ABSTRAK

Burnout merupakan manifestasi stress yang berlangsung lama yang tidak ditangani dengan baik, sehingga terjadi tekanan yang menimbulkan kelelahan fisik. Timbulnya *burnout* ditunjukkan dengan kelelahan, *depersonalisasi*, dan menurunnya pencapaian diri. *Burnout* dapat terjadi kepada setiap manusia tanpa memandang usia, pendidikan, pekerjaan, status sosial dan jenis kelamin, sehingga menjadi salah satu persoalan penting yang harus diperhatikan karena dapat mempengaruhi kehidupan seseorang. Permasalahan yang diakibatkan dari *burnout* ini sangatlah kompleks, sehingga pekerja harus dapat mengubah karakteristik pekerjaan yang tidak menguntungkan dan mengubahnya menjadi titik balik dalam pekerjaannya. *Work engagement* memiliki peran yang penting untuk memperkuat hubungan *job crafting* dan budaya organisasi dalam menurunkan atau meningkatkan *burnout*. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menguji hubungan tidak langsung *job crafting* dan budaya organisasi melalui mediator *work engagement*. Subjek penelitian ini adalah karyawan perusahaan BUMN PT.X yang ada di Sidoarjo dan PT.Z di Surabaya sejumlah 106 Karyawan. Teknik analisis menggunakan *path analysis*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work engagement* mampu menjadi mediasi antara hubungan *job crafting* dan budaya organisasi dengan *burnout*. Maka karyawan yang memiliki *job crafting* yang tinggi dan memahami budaya organisasi serta nilai-nilai perusahaan akan memiliki *work engagement* yang kuat serta akan mencegah karyawan mengalami *burnout*.

Kata Kunci : *burnout*, *work engagement*, *job crafting*, budaya organisasi, karyawan

***JOB CRAFTING AND ORGANIZATIONAL CULTURE WITH BURNOUT
THROUGH WORK ENGAGEMENT AS A MEDIATOR IN EMPLOYEES***

Muchammad Rizal

Magister Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

muchammadrizal24@gmail.com

ABSTARCT

Burnout is a manifestation of long-standing stress that is not handled properly, resulting in pressure that causes physical exhaustion. The onset of burnout is indicated by fatigue, depersonalization, and decreased self-achievement. Burnout can occur to every human being regardless of age, education, occupation, social status and gender, so it is one of the important issues that must be considered because it can affect a person's life. The problems caused by burnout are very complex, so workers must be able to change the characteristics of an unfavorable job and turn it into a turning point in their work. Work engagement has an important role to strengthen the relationship between job crafting and organizational culture in reducing or increasing burnout. The purpose of this study is to examine the indirect relationship between job crafting and organizational culture through the mediator of work engagement. The subjects of this study were employees of state-owned companies PT.X in Sidoarjo and PT.Z in Surabaya, totaling 106 employees. The analysis technique used path analysis. The results showed that work engagement is able to mediate the relationship between job crafting and organizational culture with burnout. So employees who have high job crafting and understand organizational culture and company values will have strong work engagement and will prevent employees from experiencing burnout.

Keyword : *burnout, work engagement, job crafting, organization culture, employee*