

**“KONTRIBUSI KEMAUAN UNTUK BERUBAH (*WILLINGNESS
TO CHANGE*) TERHADAP *JOB CRAFTING SEEKING
RESOURCES* PADA PEKERJA PROFESI DI KOTA
YOGYAKARTA”**



Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

**Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Strata
Satu Psikologi**

Disusun oleh:

Wulan Septrini

NIM : 12710031

Dosen Pembimbing : Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, M.Si

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2019

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Wulan Septrini

NIM : 12710031

Progrm Studi : Psikologi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul “Kontribusi Kemauan untuk Berubah (*Willingness to Change*) terhadap *Job Crafting Seeking Resources* pada Pekerja Profesi di Kota Yogyakarta” adalah benar merupakan karya hasil peneliti dan bukan plagiasi karya milik orang lain. Bila dikemudian hari ditemukan adanya plagiasi, maka saya siap menerima konsekuensi yang diberikan sesuai dengan aturan yang berlaku di prodi Psikologi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Demikian pernyataan ini saya buat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Terima kasih.

Yogyakarta, 11 Januari 2019

Yang Menyatakan,



Wulan Septrini

NIM. 12710031



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 585300 Fax. (0274) 519571 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-129/Un.02/DSH/PP.00.9/04/2019

Tugas Akhir dengan judul : KONTRIBUSI KEMAUAN UNTUK BERUBAH TERHADAP JOB CRAFTING
SEEKING RESOURCES PADA PEKERJA PROFESI DI KOTA YOGYAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : WULAN SEPTRINI
Nomor Induk Mahasiswa : 12710031
Telah diujikan pada : Rabu, 20 Maret 2019
Nilai ujian Tugas Akhir : A

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR

Ketua Sidang

Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S.Psi., M.Si.
NIP. 19750514 200501 2 004

Penguji I

Mayreyna Nurwardani, S.Psi., M.Psi.
NIP. 19810505 200901 2 011

Penguji II

Miftahun N'indh Suseno, S.P.Si., M.A.
NIP. 19770313 200912 2 001

Yogyakarta, 20 Maret 2019
UIN Sunan Kalijaga

Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
DEKAN



Dr. Mochamad Sodik, S.Sos., M.Si.
NIP. 19680416 199503 1 004

NOTA DINAS PEMBIMBING

NOTA DINAS PEMBIMBING

NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal : Skripsi

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Assalamualaikum Wr. Wb

Setelah mengarahkan, memeriksa dan mengadakan perbaikan seperlunya, selaku pembimbing maka saya menyatakan bahwa skripsi saudara :

Nama : Wulan Seprini

NIM : 12710031

Prodi : Psikologi

Judul : Kontribusi Kemauan untuk Berubah (*Willingness to Change*) terhadap *Job Crafting Seeking Resources* pada Pekerja Profesi di Kota Yogyakarta

Telah dapat diajukan kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh gelar sarjana strata satu psikologi. Harapan saya semoga saudara tersebut dapat segera dipanggil untuk mempertanggungjawabkan skripsinya dalam sidang menaqsyah. Demikian atas perhatiannya terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Yogyakarta, 11 Januari 2019

Pembimbing



Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S.Psi., M.Si.

NIP. 19750514 200501 2 004

MOTTO

“If there’s thousand ways to go
to Rome, so there’s thousand
ways to reach your dream .

Dreaming , believe , find your
way , and make your dream
happen.”

**Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah nasib suatu kaum hingga
mereka mengubah diri mereka sendiri (Q.S Ar-Ra'd : 11)**

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji dan syukur saya panjatkan kehadiran Allah SWT atas nikmat serta karunia-Nya karya ini dapat terselesaikan dan dengan penuh kerendahan hati karya ini saya persembahkan kepada :

Orangtuaku tercinta

(Bapakku H Triono Riady dan Ibuku Hartini),

Kedua adikku

(Alm Muhammad Dani Hendri Wijaya dan Pini Mauliddya),

Terkhusus Untuk Almamaterku Tercinta

Prodi PSIKOLOGI

Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur peneliti haturkan kehadiran Allah SWT serta Nabi Muhammad SAW atas rahmat dan ridho-Nya lah peneliti dapat menyelesaikan pembuatan skripsi sebagai salah satu syarat mendapatkan gelar sarjana strata satu (S1).

Peneliti tentu menyadari bahwa karya ini belum sempurna, untuk itu diharapkan kepada para pembaca dapat memberikan saran, kritikan maupun nasihat yang membangun untuk perbaikan karya ini selanjutnya. Peneliti juga menyadari bahwa skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak yang berkepentingan baik secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan semua satu-persatu. Untuk itu, dengan segenap kerendahan hati peneliti mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Triono Riady dan Ibu Hartini yang sudah menjadi memberikan kasih sayang dan beasiswa yang tidak henti kepada peneliti dari awal hidup hingga saat ini serta selalu menjadi penopang dan pendoa yang setia mendoakan peneliti dalam menyelesaikan studi dan karya ini. Terima kasih bapak dan ibu, semoga ini bisa menjadi sedikit kebanggaan untuk bapak dan ibu.
2. Bapak Dr. Mochamad Sodik, S.Sos., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Miftahun Ni'mah Suseno, S.Psi., M.A. selaku dosen pembimbing akademik dan dosen penguji yang telah memberikan bimbingan serta motivasi terkait perkuliahan dari awal hingga akhir. Terima kasih

- untuk kasih sayang dan kesediannya meluangkan waktu mendengar keluh kesah yang tiada henti.
4. Ibu Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S.Psi., M.Si., selaku dosen pembimbing skripsi yang telah berkenan meluangkan waktu serta mencurahkan pikiran dan tenaganya untuk berdiskusi dalam penyelesaian skripsi ini. Terima kasih ibu sudah memberikan banyak inspirasi dan motivasinya.
 5. Ibu Mayreyna selaku dosen penguji. Terima kasih telah meluangkan waktu untuk memberikan masukan dan revisi sehingga penelitian ini menjadi lebih baik.
 6. Seluruh dosen prodi Psikologi yang telah mentransfer banyak ilmu dan hal bermanfaat selama peneliti mengenyam pendidikan, serta seluruh staff tata usaha dan kemahasiswaan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora yang telah membantu dalam proses penelitian ini.
 7. Seluruh responden penelitian, peneliti mengucapkan terimakasih. Seluruh anggota Ikatan Arsitek Indonesia DIY khususnya mbak Rina yang membantu proses penyebaran skala penelitian. Seluruh perawat Panti Rapih dan mbak Iren serta kepala perawat di gedung Elisabeth yang telah sabar membantu selama proses penelitian ini. Seluruh psikolog puskesmas Yogya dan guru di SDN Demangan dan SDN Klitren yang telah bersedia menjadi responden dari penelitian ini.
 8. Adikku (Alm) Muhammad Dani Hendri Wijaya dan Pini Maulidya yang menjadi penyemangat peneliti untuk segera menyelesaikan karya ini, dan semoga Ayang bisa mendapatkan pendidikan yang lebih baik dari mbak.

9. Keluarga besar eyang kung Soekarmin dan eyang kung Lady Isman. Terima kasih untuk kasih sayang dan selalu jadi support sistem yang paling luar biasa.
10. Keluarga di Jogja, mbah pon, mbah brahim, mbah ras, mbah roh, bulek ita, om beni, bulek nuke, bulek sari, om heri, om andy yang selalu menyemangati dan menjadi tempat berkeluh kesah. Terima kasih banyak.
11. Adinda Galih Tiarany yang menjadi tempat sampah untuk mengeluh serta Alfariq Abimanyu yang selalu menjadi penghibur.
12. Amalia Salsabila dan Zahra Nurul Hikmah yang sudah meluangkan waktunya secara khusus menyemangati dan menjadi pendengar keluh kesah penderitaan dan kebahagiaan dari skripsi dan masalah-masalah lainnya.
13. Saudara secepat (Ni'mah, Mbak Linda, Linggar, Mbak widi, Tita, Mbak Kintan, Mbak Malihah, Mbak Sofa, Mbak Ridha, Mbak Ami, Mbak Yunita, Mbak Erma, Hayati, Tya, Risti, Novi dan Ripa) di kos Almira yang sudah mewarnai hari-hari peneliti selama 5 tahun lebih. Melewati suka dan duka, menjadi penyemangat dan tempat mengeluh.
14. Teman-teman seperjuangan skripsi Mamak, Rina, Rohman, Oom, Devi, Imam, Suhud dan yang lainnya. Terima kasih sudah mengisi masa-masa perkuliahan, saling mengingatkan, menjadi pengganti saudara selama di perantauan.
15. Novitasari Rangkuty, teman seperjuangan di Jogja dan hampir 10 tahun, yang selalu menjadi telinga terbaik, pemaham terbaik dan tukang ojek *and my travelling mate* hehehe.
16. Keluarga KKN 86 (My Barbie Ninis, Tante Halimah, Pitrah, Topek, Mas Alpan, Mas Nurul, Sri, Arifin, Ulpa) yang telah menjalin

hubungan yang lebih akrab setelah KKN, terimakasih untuk kata-kata penyemangatnya yang brutal.

17. Maulida dan Litani, teman seperjuangan mendapatkan acc bu Erika. Terima kasih untuk segala sharing dan bala bantuan yang diberikan. Akhirnya kita sampe ditujuannya bareng-bareng.
18. Victor Dwi Kurniawan. Little things from you, meaningfulll for me. Makasih buat doanya, ga pernah bosen semangatin aku dan thankyou for always stay with me, the best ever! <3 sarange oppa! 😊

Akhir kata peneliti mengucapkan beribu terima kasih kepada keluarga, dosen, teman-teman yang tidak bisa disebutkan satu persatu dan semua pihak yang telah memberikan dukungan sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya.

Yogyakarta, 11 Januari 2019

Peneliti

Wulan Septrini

NIM. 12710031

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	ii
NOTA DINAS PEMBIMBING	iv
MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
Intisari	xx
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9
E. Keaslian Penelitian	10

BAB II	16
TINJAUAN PUSTAKA	16
A. <i>Job Crafting</i>	16
1. Pengertian <i>Job Crafting</i>	16
2. Dimensi <i>Job Crafting</i>	20
B. Kemauan untuk Berubah	25
1. Pengertian Kemauan untuk Berubah	25
2. Dimensi Kemauan untuk Berubah	26
C. Dinamika Hubungan Kemauan untuk Berubah (<i>Willingness to Change</i>) terhadap <i>Job Crafting Seeking Resources</i> pada Pekerja Profesi di Kota Yogyakarta	30
.....	36
BAB III.....	39
METODE PENELITIAN	39
A. Identifikasi Variabel Penelitian	39
B. Definisi Operasional.....	39
C. Populasi dan Sampel Penelitian	41
D. Metode Pengumpulan Data	44

E.	Validitas, Seleksi Aitem dan Reliabilitas	48
F.	Metode Analisis Data	51
BAB IV		54
A.	Orientasi Kancah	54
B.	Persiapan Penelitian	59
1.	Proses Administrasi <i>Try Out</i> Alat Ukur.....	59
2.	Pelaksanaan <i>Try Out</i>	59
3.	Hasil Try Out	60
C.	Pelaksanaan Penelitian	65
D.	Analisis Data	69
1.	Analisis Deskriptif.....	69
2.	Kategorisasi subjek pada masing-masing skala.....	72
3.	Uji Asumsi Klasik.....	79
4.	Uji Hipotesis	81
E.	Pembahasan	88
BAB V		98
PENUTUP		98
A.	Kesimpulan.....	98

B. Saran	99
DAFTAR PUSTAKA.....	101

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Jumlah Populasi.....	41
Tabel 3. Jumlah Sampel	44
Tabel 3. <i>Blueprint</i> Skala <i>Seeking Resources</i>	46
Tabel 4. <i>Blueprint</i> Skala Kemauan Untuk Berubah	47
Tabel 5. <i>Blueprint</i> Skala <i>Seeking Resources</i> Sebelum <i>Try Out</i>	60
Tabel 6. <i>Blueprint</i> Skala <i>Seeking Resources</i> Setelah <i>Try Out</i>	61
Tabel 7. <i>Blueprint</i> Skala Kemauan Untuk Berubah Sebelum <i>Try Out</i> ...	62
Tabel 8. <i>Blueprint</i> Skala Kemauan Untuk Berubah Setelah <i>Try Out</i>	63
Tabel 9. Reliabilitas Skala Setelah <i>Try Out</i>	64
Tabel 10. Daftar Sampel Penelitian.....	68
Tabel 11. Deskriptif Statistik Data Penelitian	70
Tabel 12. Rumus Kategorisasi.....	73
Tabel 13. Kategorisasi Skala <i>Seeking Resources</i>	73
Tabel 14. Kategorisasi Skala Sikap	74
Tabel 15. Kategorisasi Skala Norma Subjektif	75
Tabel 16. Kategorisasi Skala Kontrol Perilaku	76
Tabel 17. Kategorisasi Skala Niat	77
Tabel 18. Kategorisasi Skala Perilaku	78
Tabel 19. Uji Normalitas Residu	79

Tabel 20. Uji Multikolinieritas	80
Tabel 21. Uji Heteroskedastisitas	81
Tabel 22. Hasil Uji Analisis Regresi Dimensi Kemauan Untuk Berubah Terhadap <i>Seeking Resources</i>	82
Tabel 23. Hasil uji pengaruh secara simultan.....	83
Tabel 24. Hasil uji pengaruh secara parsial.....	84
Tabel 25. Simpulan nilai koefisien, <i>cross-product</i> , regresi dan sumbangan efektif total.....	87
Tabel 26. Hasil sumbangan efektif masing-masing dimensi.....	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Dinamika kemauan karyawan untuk berubah dengan perilaku <i>seeking resources</i>	36
Gambar 2. Grafik Populasi	41
Gambar 3. Grafik Sampel.....	44
Gambar 4. Grafik <i>Descriptive Statistic</i>	71
Gambar 5. Model Analisis Regresi Linier Ganda	80
Gambar 6. Grafik Kategorisasi Skor Subjek	93

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Surat Perizinan *Try Out*
- Lampiran 2. Surat Perizinan Penelitian
- Lampiran 3. Surat Perizinan Panti Rapih
- Lampiran 4. Hasil *Professional Judgement*
- Lampiran 5. Susunan *Booklet Try Out*
- Lampiran 6. Susunan *Booklet* Pengambilan Data
- Lampiran 7. Tabulasi *Try Out* Skala Dimensi Sikap
- Lampiran 8. Tabulasi *Try Out* Skala Dimensi Norma Subjektif
- Lampiran 9. Tabulasi *Try Out* Skala Dimensi Kontrol Perilaku
- Lampiran 10. Tabulasi *Try Out* Skala Dimensi Niat
- Lampiran 11. Tabulasi *Try Out* Skala Dimensi Perilaku
- Lampiran 12. Tabulasi *Try Out* Skala Dimensi *Seeking Resources*
- Lampiran 13. Hasil Analisis Uji Reliabilitas Skala Dimensi Sikap
- Lampiran 14. Hasil Analisis Uji Reliabilitas Skala Dimensi Norma Subjektif
- Lampiran 15. Hasil Analisis Uji Reliabilitas Skala Dimensi Kontrol Perilaku
- Lampiran 16. Hasil Analisis Uji Reliabilitas Skala Dimensi Niat
- Lampiran 17. Hasil Analisis Uji Reliabilitas Skala Dimensi Perilaku

Lampiran 18. Hasil Analisis Uji Reliabilitas Skala Dimensi *Seeking Resources*

Lampiran 19. Skala Kemauan Untuk Berubah

Lampiran 20. Skala *Seeking Resources*

Lampiran 21. Tabulasi Sampel Skala Dimensi Sikap

Lampiran 22. Tabulasi Sampel Skala Dimensi Norma Subjektif

Lampiran 23. Tabulasi Sampel Skala Dimensi Kontrol Perilaku

Lampiran 24. Tabulasi Sampel Skala Dimensi Niat

Lampiran 25. Tabulasi Sampel Skala Dimensi Perilaku

Lampiran 26. Tabulasi Sampel Skala Dimensi *Seeking Resources*

Lampiran 27. Hasil Deskripsi Statistik

Lampiran 28. Hasil Uji Asumsi Klasik

Lampiran 29. Hasil Analisis Uji Hipotesis

KONTRIBUSI KEMAUAN UNTUK BERUBAH (*WILLINGNESS TO CHANGE*) TERHADAP *JOB CRAFTING SEEKING RESOURCES* PADA PEKERJA PROFESI DI KOTA YOGYAKARTA

Wulan Septrini

Intisari

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kontribusi kemauan untuk berubah (*willingness to change*) terhadap *job crafting seeking resources* pada pekerja profesi di Kota Yogyakarta. Subjek penelitian ini adalah pekerja profesi yang terdiri dari profesi perawat, guru, psikolog dan arsitek yang berjumlah 212 (N=212). Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive quota sampling*. Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala kemauan untuk berubah dan skala *job crafting seeking resources*. Metode analisis data menggunakan teknis analisis regresi ganda dengan metode enter pada SPSS. Hasil analisis regresi ganda menunjukkan koefisien regresi sebesar 0,505 (50,5%) dengan taraf signifikan $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Artinya bahwa hipotesis mayor diterima, yaitu terdapat hubungan secara antara dimensi-dimensi kemauan untuk berubah terhadap *job crafting seeking resources* pada pekerja profesi di Kota Yogyakarta, dimana semakin tinggi dimensi kemauan untuk berubah yang dimiliki pekerja profesi maka akan semakin tinggi pula *job crafting seeking resources* pada individu tersebut. Analisis regresi parsial menunjukkan bahwa dari kelima dimensi variabel kemauan untuk berubah, terdapat tiga dimensi (sikap, norma subjektif dan niat) yang berpengaruh signifikan terhadap *job crafting seeking resources*. Diketahui pula bahwa masih terdapat 49,5% dari *job crafting seeking resources* dipengaruhi variabel lain selain dimensi-dimensi kemauan untuk berubah.

Kata Kunci : Kemauan Untuk Berubah, *Job Crafting*, *Seeking Resources*, Analisis Regresi Ganda

THE CONTRIBUTION OF WILLINGNESS TO CHANGE TOWARD JOB CRAFTING'S SEEKING RESOURCES ON THE PROFESSIONAL WORKER IN YOGYAKARTA CITY

Wulan Septrini

Abstract

This study was aimed to determine the contribution of willingness to change toward dimension of job crafting's seeking resources on the professional worker in Yogyakarta City. Participant were nurse, teacher, psychologist and architect which totaled 212 (N=212) people. Proporsional kuota sampling is used as the technical sampling. Instrumen of data collection in this study is using a willingness to change scale and job crafting seeking resources scale. The analysis method is using multiple regression with enter method for data analysis which was analyzed through SPSS. The result of multiple regression with coefficient of regression 0,505 (50,5%) and significance level $p = 0,000$ ($p < 0,05$). It means that hypotheses was accepted, there is relation between willingness to change toward seeking resources on the professional worker in Yogyakarta City, when willingness to change is high, seeking resources will increase. There is partial relation among five dimension of willingness to change toward job crafting seeking resources, there is three dimension (attitude, subjective norm and intention) has related significance to seeking resources. Furthermore there are 49,5% of seeking resources are effected by another variable beside willingness to change.

Kata Kunci : *Willingness to Change, Job Crafting, Seeking Resources, Multiple Regression*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perubahan merupakan kejadian yang tak terelakkan di organisasi. Tuntutan perubahan terjadi dalam berbagai aspek kehidupan, dari individu, kelompok, sosial, lembaga, industri dan organisasi. Individu merupakan salah satu indikator penting dalam mengevaluasi keberhasilan atau kegagalan proses perubahan organisasi. Kusumaputri (2015) menyatakan bahwa perubahan yang diinisiasikan oleh organisasi tidak akan berhasil jika belum menyentuh ranah individu, artinya tidak akan ada perubahan jika belum berhasil membuat individu berubah (*individual change*). Individu adalah dimensi yang sangat esensial untuk keberadaan suatu masyarakat dan untuk perubahan di semua aspek kehidupan.

Job crafting adalah proses kreatif dan improvisasi yang dilakukan individu untuk membentuk dan meningkatkan semangat bekerja serta peran mereka dalam melakukan pekerjaannya sehingga dapat beradaptasi dengan lingkungan pekerjaan (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Petrou dkk (2012) fokus pada konsep *job crafting* yang spesifik pada karakteristik pekerjaan berdasarkan sumber daya dan tuntutan pekerjaan yang dapat dimodifikasi. Sumber daya pekerjaan merujuk pada aspek fisik, psikologis, sosial dan organisasi dari pekerjaan untuk mencapai tujuan pekerjaan, menstimulasi pengembangan dan pembelajaran diri serta mengurangi tuntutan pekerjaan. Tuntutan pekerjaan merujuk pada aspek fisik, psikologis, sosial dan organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan usaha dan kemampuan secara terus-menerus.

Sumber daya pekerjaan yang dimiliki individu adalah salah satu faktor yang dapat membantu mengatasi proses perubahan organisasi untuk mengurangi rasa ketidakpastian yang dirasakan individu (Robinson & Griffiths, 2005; Petrou dkk, 2015); peningkatan sumber daya pekerjaan yang dilakukan oleh individu akan menurunkan resiko kelelahan dan kejenuhan pada individu tersebut, meningkatkan hasil yang positif, meningkatkan kinerjanya, serta meningkatkan keterikatan kerja (Ficapal-Cusi dkk, 2010; Tims dkk, 2012; Tims dkk, 2014; Slemp dkk, 2015). Individu yang meningkatkan sumber daya pekerjaan juga akan meningkatkan performa mereka dalam menyelesaikan tugas serta melakukan penyesuaian dengan situasi yang baru di lingkungan kerja (Van den Heuvel dkk, 2009; Petrou dkk, 2012; Petrou dkk, 2015).

Individu dapat meningkatkan sumber daya pekerjaan dengan meminta saran dan *feedback* dari atasan dan rekan kerja, mencari kesempatan untuk belajar, serta memaksimalkan otonomi pekerjaan. Individu akan meningkatkan sumber daya pekerjaannya meskipun tidak difasilitasi oleh organisasi sebagai contoh mengikuti suatu pelatihan dengan dana pribadi. Meningkatkan sumber daya pekerjaan merupakan cara karyawan untuk mengatasi tuntutan-tuntutan pekerjaan, menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan dalam pekerjaan (Tims dkk, 2012; Petrou dkk, 2012). Sumber daya pekerjaan merupakan inisiator utama dari keterikatan kerja dan peningkatan kinerja karyawan (Xanthopoulou dkk, 2009).

Job crafting dilakukan individu salah satunya untuk memaksimalkan tujuan pekerjaannya sehingga dia mencerminkan profesionalitas. Profesionalitas kerja dapat dilakukan oleh semua pekerja profesi. Menurut Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) (2011) profesi merupakan

suatu bidang pekerjaan yang untuk melakukannya diperlukan kompetensi kerja dan dipersyaratkan serta memenuhi standar yang ditentukan dimana didalamnya terkandung pula nilai-nilai dan kode etik profesi. Pekerja profesi juga memiliki ciri-ciri terlatih, jasanya melayani pihak lain, ada izin khusus dalam menjalankan profesi atau bersertifikat kompetensi sesuai bidangnya dan merupakan anggota organisasi profesi.

Berdasarkan kriteria yang telah ditentukan oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) terdapat beberapa jenis profesi di Kota Yogyakarta. Profesi-profesi tersebut diantaranya akuntan, guru, dokter, perawat, arsitek, psikolog dan apoteker. *Job crafting* bisa dilakukan dalam berbagai jenis pekerjaan. Pekerja profesi dipilih karena berdasarkan data penelitian terdahulu terdapat beberapa masalah terkait *job crafting* yang dialami pekerja profesi pada pekerjaannya.

Penelitian Sangaji (2014) menemukan bahwa perawat dituntut untuk melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawab seperti yang diharapkan oleh rumah sakit. Sangaji (2014) menemukan beberapa masalah yang dialami perawat di RSUD Dr. Moewardi antara lain perawat merasa kesal jika dokter atau kepala ruang menyalahkan perawat sepenuhnya atas kinerja yang kurang bagus, belum lagi pihak keluarga pasien yang selalu khawatir dengan keadaan keluarganya. Masalah tersebut dapat diatasi perawat bila perawat melakukan *job crafting* dengan menyelaraskan kondisi pekerjaan mereka dengan kebutuhan dan kemampuan yang mereka miliki.

Penelitian Leana dkk (2009) menguraikan tentang tenaga staf di *childcare center* yang bertanggung jawab untuk membantu anak-anak dengan berbagai aktifitasnya seperti makan, istirahat, ke toilet, ganti baju untuk kegiatan *outdoor*, berbaris dan berpindah tempat kegiatan, mengikat

tali sepatu, membersihkan tumpahan makanan, dan untuk menjaga anak-anak dan tempat bermain tetap aman dan bersih. Staff juga bertanggung jawab untuk mengenalkan anak-anak melalui bermain dan kegiatan interaktifnya berkembang secara tepat. Selain itu staff juga mengenalkan anak-anak pada matematika, bahasa, sains, dan sosial untuk membentuk kemampuan sosialnya. Permasalahan yang biasanya dialami staff di kelas harus yaitu mengantisipasi dan mengatasi masalah yang tiba-tiba muncul, dan memperhatikan anak-anak tidak menyakiti dirinya ataupun temannya.

Penelitian Peral dan Geldenhuys (2016) menggambarkan permasalahan yang dialami oleh guru tingkat Sekolah Menengah Atas. Guru merupakan profesi yang terikat dengan ilmu pengetahuan secara intensif, seringkali harus menangani tugas secara spontan, memenuhi syarat-syarat kurikulum dan menyesuaikan gaya mengajar dengan siswa. Guru juga harus terus-menerus belajar keterampilan dan informasi yang baru agar tetap *up-to-date* dengan inovasi dan teknologi dan mencapai kesepakatan dengan murid, orang tua murid maupun komunitasnya. Kesulitan lain yang dialami guru adalah ukuran ruang kelas yang besar, tekanan dalam mengambil keputusan, serta waktu yang mungkin tidak menguntungkan. Permasalahan yang terjadi pada berbagai profesi pekerjaan ini juga mungkin dialami oleh pekerja profesi di Kota Yogyakarta yang juga mengalami perubahan baik pada level organisasi maupun individu.

Wrzesniewski dan Dutton (2001) memaparkan bahwa sebagian orang secara aktif dapat membentuk lingkup kerjanya menyesuaikan dengan latar belakang, pengalaman, sumber daya, dan nilai-nilai yang dimiliki serta harapan masing-masing. Hal ini akan membuat individu memiliki kontrol terhadap pekerjaan dan dapat memaknai pekerjaannya

secara khas. Individu yang melakukan *job crafting* berkesempatan untuk memenuhi *passion* yang ada pada dirinya dalam bekerja.

Penelitian Petrou dkk (2015) menyatakan bahwa melalui peningkatan sumber daya pekerjaan, mereka membentuk dan mempertahankan tantangan, kemampuan dan memotivasi lingkungan yang membantu mereka tidak hanya untuk bertahan dengan perubahan organisasi tapi melakukan lebih dari itu. Petrou dkk (2012) menemukan bahwa individu satu dan lainnya tidak hanya berbeda dalam melakukan *job crafting* tetapi perilaku *job crafting* mereka juga berbeda dari hari ke hari. Parker dkk (2010) mengatakan individu yang terbuka pada perubahan tidak hanya ingin menguntungkan lingkungan pekerjaannya tapi juga untuk menguntungkan dan mengekspresikan dirinya. Sebagai contoh, ketika individu siap untuk memiliki pengalaman baru, mereka menunjukkan perubahan perilaku dan nilai melalui perilaku proaktif salah satunya *job crafting*.

Kemauan untuk berubah merupakan salah satu faktor yang dapat menyebabkan terjadinya perilaku *job crafting* (Petrou dkk, 2015). Penelitian Petrou dkk (2015) menyatakan bahwa saat individu memiliki kemauan untuk berubah, mereka memiliki keterikatan yang tinggi dengan perilaku meningkatkan sumber daya pekerjaan dan meningkatkan tantangan dari waktu ke waktu. Ketika ada ancaman terjadi perubahan organisasi skala besar, kemauan mereka untuk berubah menimbulkan motivasi untuk meningkatkan diri melalui peningkatan sumber daya pekerjaan. Selama perubahan organisasi terjadi, individu tidak hanya mengandalkan sumber daya pekerjaan yang sudah ada tapi juga memperkaya sumber daya pekerjaannya.

Kemauan untuk berubah akan memotivasi individu untuk meningkatkan diri dengan cara meningkatkan sumber daya pekerjaan dan meningkatkan tantangan. Menurut Meetselar (1997) kemauan untuk berubah merupakan niat dari perilaku yang positif terhadap implementasi dari modifikasi struktur organisasi atau pekerjaan dan proses administrasi yang memicu usaha dari anggota organisasi untuk mendukung atau meningkatkan proses tersebut. Niat seseorang akan membentuk tindakan mereka, motivasi positif yang ditinjau pada perubahan organisasi akan mendukung peranan perilaku kerja yang lebih menguntungkan organisasi.

Metselaar (1997) memaparkan lima dimensi kemauan untuk berubah yaitu sikap, norma subjektif, kontrol perilaku, niat dan perilaku. Sikap individu akan mengekspresikan dengan apa yang mereka lakukan dan rencana yang akan dikerjakannya. Norma subjektif yang dimiliki individu sebagai referensinya dalam memilih untuk menyetujui atau menolak suatu perilaku. Kontrol perilaku mencakup bagaimana kemampuan individu untuk berhasil menerapkan perubahan dengan pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki. Individu yang memiliki niat untuk berubah maka akan meluangkan waktu dan ruang untuk mendukung perubahan tersebut. Perilaku menunjukkan apakah individu tersebut mendukung atau menghalangi perubahan organisasi yang sedang berlangsung.

Individu yang memiliki kemauan untuk berubah akan dapat mengontrol situasi kerja. Individu yang menunjukkan perilaku yang mendukung perubahan (contohnya meningkatkan sumber daya dan tantangan pekerjaan) daripada perilaku yang mengabaikan perubahan (contohnya pengurangan beban kerja). Individu yang memiliki kemauan untuk berubah akan terikat dengan meningkatkan sumber daya pekerjaan

dan meningkatkan tatangan yang tinggi dari waktu ke waktu. Kemauan mereka untuk berubah memunculkan motivasi untuk meningkatkan diri melalui meningkatkan sumber daya pekerjaan dan tantangan (Petrou dkk, 2015).

Penelitian terkait *outcomes* dari *job crafting* sudah banyak diteliti (Tims dkk, 2012; Petrou dkk, 2012; Nielsen & Abildgaard, 2012; Tims dkk, 2013; Slemp & Vella-Brodrick, 2013; Weseler & Niessen, 2015; Siddiqi, 2015), namun penelitian terkait faktor yang berkontribusi terhadap *job crafting* masih sedikit (Petrou dkk, 2015; Qi dkk, 2015; Kanten, 2014) sehingga masih perlu dikembangkan. Penelitian Petrou dkk (2015) telah menemukan adanya hasil yang signifikan antara kemauan untuk berubah dengan *job crafting*. Meskipun penelitian sebelumnya telah memberikan bukti bahwa kemauan untuk berubah berhubungan dengan *job crafting*, namun pada penelitian tersebut hanya menggunakan satu dimensi kemauan untuk berubah yaitu dimensi niat.

Kanten (2014) melakukan penelitian dengan variabel dukungan organisasi yang dirasakan, karakteristik pekerjaan dan efikasi diri sebagai faktor yang memicu terjadinya *job crafting*. Penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan dan efikasi diri mempunyai hubungan signifikan dengan *job crafting*. Dukungan organisasi yang dirasakan individu tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan *job crafting*. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Kanten ini, masih diperlukan variabel pada level individu ataupun organisasi yang lain yang menjadi faktor *job crafting*.

Job crafting merupakan perilaku yang dapat menguntungkan organisasi. Individu yang terikat dengan perilaku *job crafting* akan meningkatkan kinerja, kepuasan kerja dan menurunkannya *burnout* (Harju

dkk, 2016; Slemp dkk, 2015; Petrou dkk, 2016; Travaglianti dkk, 2016) sehingga memberikan hasil yang positif bagi organisasi. Penelitian-penelitian terkait *job crafting* perlu dikembangkan agar praktisi dan organisasi mengetahui faktor apa yang berkontribusi penting terhadap perilaku *job crafting*.

Berdasarkan teori yang telah dipaparkan, peneliti memilih pekerja profesi dalam penelitian ini karena pekerja profesi dapat melakukan *job crafting* pada pekerjaannya. Pekerja profesi dapat melakukan *job crafting seeking resources* dengan meningkatkan sumber daya pekerjaan sehingga dapat melakukan *crafting* pada ruang lingkup pekerjaannya. Peneliti memilih pekerja profesi yang ada di Kota Yogyakarta karena sebagian besar organisasi perkumpulan profesi terdapat di Kota Yogyakarta. Penelitian ini hanya menggunakan satu dimensi *job crafting* yang dikemukakan Petrou dkk (2012) yaitu *seeking resources* karena kedua dimensi lainnya memerlukan penelitian *longitudinal* untuk diteliti. Berkaitan dengan hal tersebut, peneliti juga mencoba mengkaji lebih lanjut mengenai dimensi-dimensi kemauan untuk berubah dalam menimbulkan perilaku *job crafting seeking resources* di tempat kerja. Maka dalam penelitian ini peneliti mengangkat judul “Kontribusi kemauan untuk berubah (*willingness to change*) terhadap perilaku *job crafting seeking resources* pada pekerja profesi di Kota Yogyakarta”.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian adalah “Apakah ada kontribusi kemauan untuk berubah (*willingness to change*) terhadap perilaku *job crafting seeking resources* ?”

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kemauan untuk berubah (*willingness to change*) terhadap perilaku *job crafting seeking resources* pada pekerja profesi di Kota Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil penelitian diharapkan dapat memberi manfaat pada ilmu psikologi dan psikologi industri organisasi pada khususnya, mengenai *job crafting seeking resources* dan kemauan untuk berubah dalam organisasi.
 - b. Peneliti berharap penelitian ini dapat menjadi referensi tambahan bagi peneliti-peneliti berikutnya yang ingin menggali lebih dalam tentang *job crafting seeking resources* dan kemauan untuk berubah dalam organisasi.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi organisasi maupun instansi tempat dilakukan penelitian: “Kontribusi Kemauan untuk Berubah (*Willingness to Change*) terhadap *Job Crafting Seeking Resources* pada Pekerja Profesi di Kota Yogyakarta”, dapat memperhatikan indikator-indikator untuk meningkatkan kemauan individu untuk berubah sehingga dapat meningkatkan perilaku *job crafting seeking resources* yang dapat meningkatkan efektivitas maupun produktifitas individu dalam instansi atau organisasi.
 - b. Bagi pekerja profesi yang memiliki perilaku *job crafting seeking resources* dapat menguntungkan individu itu sendiri karena mereka dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan sumber daya pekerjaan yang dimilikinya.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tims, Bakker, dan Derks dengan judul “*The Impact of Job Crafting on Job Demands, Job Resources, and Well Being*” pada tahun 2013 di Belanda. Responden pada penelitian ini sebanyak 288 karyawan di suatu pabrik kimia dengan rata-rata umur 45,19 tahun dan jam kerja rata-rata 39,15 jam perminggu. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Maria dkk pada hipotesis pertama bahwa peningkatan struktural sumber daya pekerjaan memediasi hubungan antara *crafting* struktural sumber daya pekerjaan dengan *well-being*. Selanjutnya, hipotesis kedua menyatakan peningkatan sumber daya sosial pekerjaan memediasi hubungan antara *crafting* sumber daya sosial pekerjaan. Hipotesis ketiga menyatakan peningkatan tantangan pada tuntutan pekerjaan tidak memediasi hubungan antara *crafting* tantangan tuntutan pekerjaan dengan *well-being*. Hipotesis terakhir menyatakan bahwa peningkatan dari rintangan dalam tuntutan pekerjaan tidak memediasi hubungan antara *crafting* rintangan dalam tuntutan pekerjaan dengan *well-being*.

Slemp dan Vella-Brodrick (2013) melakukan penelitian serupa dengan judul “*Optimizing Employee Mental Health: The Relationship Between Intrinsic Need Satisfaction, Job Crafting, and Employee Well-Being*” mengungkapkan bahwa dimensi dari *job crafting* mempunyai korelasi signifikan dan positif dengan *job satisfaction*, *work contentment*, *work enthusiasm* dan *Work-Specific Positive Affect* (WSPA), namun berkorelasi negatif dengan *Work-Specific Negative Affect* (WSNA).

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Qi, Li dan Zhang (2014) dengan judul “*How Organizational Embeddedness and Affective Commitment Influence Job Crafting*”. Penelitian ini dilakukan di China

dengan jumlah responden sebesar 220 karyawan yang bekerja pada departemen yang berbeda pada tahun 2014. Penelitian ini menjelaskan bahwa terdapat hubungan positif antara *organizational embeddedness* dengan *job crafting* dengan nilai korelasi sebesar .31 dengan taraf signifikansi $p < .01$, dan komitmen afektif dengan *job crafting* dengan nilai korelasi sebesar .26 dengan taraf signifikansi $p < .01$. Penelitian ini juga menjelaskan efek dari komitmen afektif dan *organizational embeddedness* pada *job crafting* signifikan ketika *internal social capital* individu tersebut rendah, tetapi tidak signifikan ketika *internal social capital* individu tinggi.

Penelitian serupa dengan judul “*Towards High Performance Organization: The Impacts of Job Characteristics and Job Crafting*” dilakukan oleh Gu-Ne dan Young Min pada tahun 2015 di Seoul, Korea. Responden pada penelitian ini adalah 406 karyawan *sales* asuransi dengan dua tipe asuransi yaitu asuransi tanggung gugat dan asuransi kehidupan. Penelitian ini menjelaskan bahwa *skill variety* dan *feedback* tidak secara signifikan mempengaruhi *job crafting*, sementara itu *task identity*, *task importance*, dan otonomi secara signifikan mempengaruhi *job crafting*. Selain itu penelitian tersebut menjelaskan bahwa terdapat korelasi positif antara *job crafting* dengan kepuasan kerja karyawan (korelasi sebesar .836), komitmen organisasi karyawan (korelasi sebesar .794) dan kinerja finansial (korelasi sebesar .695).

Penelitian berikutnya yang menggunakan variabel *job crafting* dilakukan di Belanda tahun 2015 dengan judul “*Job Crafting in Changing Organization: Antecedents and Implications for Exhaustion and Performance*”. Penelitian ini dilakukan oleh Petrou dan Demerouti. Responden yang diteliti pada penelitian ini adalah 580 polisi di Belanda.

Penelitian ini menjelaskan bahwa berdasarkan 5 Model yang dibuat oleh peneliti, Model 4 mencakup semua hipotesis dan yang mempunyai data paling baik dengan nilai probabilitas $.000 (\leq .01)$, dan nilai CFI = $.98$ (mendekati 1), serta nilai RSMEA $.05$ (*close fit* bila $RSMEA \leq .05$). Hipotesis model 4 yaitu *job crafting* mempengaruhi *task performance* individu.

Penelitian dengan variabel *job crafting* selanjutnya dilakukan oleh Siddiqi tahun 2015 dengan judul “*Work Engagement and Job Crafting of Service Employees Influencing Customer Outcomes*” menyatakan bahwa beberapa dimensi dari *job crafting* pada pelayan 38% mempengaruhi keterikatan kerja pada pelayan. Sementara itu, *increasing structural job resources* memberikan banyak pengaruh yaitu diatas 80% pada kasus kesetiaan pelanggan. Model dalam penelitian tersebut dapat diterima dengan nilai $p < .05$ dan nilai CFI = $.91$ (mendekati 1). Subjek dalam penelitian berjumlah 203 pelayan dan 540 pelanggan di India.

Penelitian serupa dilakukan pada tahun 2016 oleh Travaglianti, Babic, dan Hansez dengan judul “*The role of work-related needs in the relationship between job crafting, burnout, and engagement*”. Subjek pada penelitian ini yaitu karyawan dari Belgian Federal Public Service yang berjumlah 1500 karyawan dengan komposisi 85% responden merupakan laki-laki berusia rata-rata 44 tahun. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa *job crafting* berasosiasi secara positif dengan *specific NS-fit* (korelasi $.10$, $p < .001$) dan *general NS-fit* (korelasi $.65$, $p < .001$), dan selanjutnya berasosiasi negatif dengan *burnout* (korelasi $-.41$, $p < .001$) dan berasosiasi positif dengan *work engagement* (korelasi $.58$, $p < .001$).

Penelitian pada tahun yang sama dilakukan oleh Peral dan Geldenhuys (2016) yang berjudul “*The effects of job crafting on subjective*

well-being amongst South African high school teachers". Penelitian ini menyatakan bahwa kebermaknaan psikologis sebagian memediasi hubungan antara peningkatan pengembangan dasar sumber daya dan keterikatan kerja dengan nilai .43, serta memediasi secara penuh pada hubungan antara penurunan rintangan pada tuntutan pekerjaan dan keterikatan kerja dengan nilai -.09. Sedangkan peningkatan sumber daya sosial pekerjaan tidak signifikan terhadap keterikatan kerja. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 251 guru SMA yang mengajar di Gauteng Afrika Selatan dengan pengalaman mengajar selama satu tahun dan memiliki kemampuan berbahasa Inggris.

Penelitian dengan variabel *job crafting* dan komunikasi perubahan organisasi selanjutnya dilakukan oleh Petrou, Demerouti, dan Schaufeli pada tahun 2016. Penelitian dengan judul "*Crafting the change: the role of employee job crafting behaviors for successful organization change*" menggunakan sampel 365 polisi di Belanda. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa ketika *promotion focus* karyawan dengan SD di atas rata-rata (+1), kualitas dari komunikasi perubahan organisasi secara positif memprediksi perubahan T2-T3 pada *resources seeking* (estimasi = 2.83, $p < .01$) dan *seeking challenges* (estimasi = 2.23, $p < .05$). Ketika *promotion focus* karyawan dengan SD di bawah rata-rata (-1), kualitas dari komunikasi perubahan organisasi tidak berelasi dengan perubahan T2-T3 pada *resources seeking* (estimasi = -.41, $p = .68$) dan *seeking challenges* (estimasi = -.76, $p = .45$).

Panjaitan dan Salomo (2017) melakukan penelitian dengan judul "*Self Efficacy dan Job Crafting pada Karyawan dalam Industri Perhotelan di Yogyakarta*". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat *self efficacy* yang tinggi juga cenderung memiliki tingkat

job crafting yang tinggi. Hal ini berarti karyawan dengan tingkat *self efficacy* yang tinggi dapat dikatakan merupakan karyawan yang proaktif dan selalu merasa tertantang untuk mengerjakan pekerjaan tambahan dengan tujuan untuk mengembangkan kemampuannya. Sementara, karyawan dengan tingkat *self efficacy* rendah memiliki tingkat *job crafting* yang rendah dimana mereka cenderung kurang aktif dalam kinerja mereka serta kurang yakin akan kompetensi yang mereka miliki. Hasil ini didukung tingkat probabilitas masing-masing dimensi *job crafting* terhadap *self efficacy* tinggi dan tingkat *self efficacy* yang rendah < dari tingkat signifikansi 0.05.

Penelitian-penelitian diatas merupakan beberapa contoh penelitian yang melibatkan variabel kemauan untuk berubah dan *job crafting*. Penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini berbeda dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya. Letak perbedaan dalam penelitian yang sudah pernah dilakukan adalah:

1. Perbedaan pada pemilihan variabel yang digunakan oleh peneliti. Peneliti menjadikan *job crafting* dengan dimensi *seeking resources* sebagai variabel tergantung di mana pada penelitian sebelumnya masih sangat sedikit dijadikan sebagai variabel tergantung. Penelitian ini juga mengukur di ranah perubahan pada faktor individu yaitu kemauan untuk berubah (*willingness to change*).
2. Subjek dan lokasi penelitian ini juga berbeda dengan penelitian sebelumnya yang lebih banyak dilakukan di luar negeri. Populasi dalam penelitian ini ditetapkan berdasarkan perubahan yang terjadi pada pekerja profesi yang dipilih. Populasi dalam penelitian ini adalah pekerja profesi di Kota Yogyakarta diantaranya perawat, arsitek, guru dan psikolog.

3. Perbedaan alat ukur yang digunakan. Penelitian sebelumnya menggunakan alat ukur yang dibuat oleh Wrzesniewski dan Dutton (2001), Ghitulestu (2006), Tims dan kawan-kawan (2012). Sedangkan penelitian ini menggunakan alat ukur skala *job crafting seeking resources* yang dimodifikasi dari skala *job crafting* Petrou dan kawan-kawan (2012) dan skala kemauan untuk berubah yang disusun sendiri berdasarkan dimensi milik Metselaar (1997).

Berdasarkan hasil telaah dan review dari beberapa penelitian sebelumnya terdapat perbedaan yang mendasar terkait dengan topik penelitian, variabel, lokasi, subjek penelitian, serta alat ukur yang diangkat oleh peneliti. Penelitian yang akan dilakukan memiliki judul “Kontribusi Kemauan untuk Berubah (*Willingness to Change*) terhadap *Job Crafting Seeking Resources* pada Pekerja Profesi di Kota Yogyakarta”. Maka berdasarkan hasil telaah terhadap penelitian sebelumnya, penelitian yang akan dilakukan dapat dinyatakan asli.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. *Job Crafting*

1. Pengertian *Job Crafting*

Berbagai reaksi karyawan akan muncul saat perubahan organisasi terjadi. Reaksi yang paling sering muncul adalah bagaimana cara untuk beradaptasi terhadap perubahan organisasi. Reaksi ini dapat memicu karyawan untuk mendesain ulang pekerjaan mereka. Istilah yang digunakan untuk hal ini dalam dunia organisasi dikenal dengan *job crafting*.

Pekerja bukanlah penerima pasif ketika terjadi perubahan organisasi, tetapi mereka secara aktif memodifikasi pekerjaannya. Menurut Wrzesniewski dan Dutton (2001) *job crafting* adalah perubahan ruang lingkup pekerjaan (fisik dan kognitif) serta interaksi dengan rekan kerja di lingkungan pekerjaan yang dilakukan individu dengan inisiatifnya sendiri. *Job crafting* merupakan proses kreatif dan improvisasi yang dilakukan individu sebagai caranya beradaptasi dengan lingkungan pekerjaan. Hal ini dilakukan individu untuk membentuk dan menopang peran serta semangat dalam bekerja.

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

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

Tims dkk (2012) menjelaskan *job crafting* dengan model JD-R (*Job Demand-Resources*) yaitu perubahan yang dilakukan karyawan untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan sumber daya pekerjaan (*job resources*) dengan kebutuhan dan kemampuan yang dimiliki. Tuntutan pekerjaan merujuk pada aspek-aspek fisik, psikologis, sosial atau organisasi dari suatu pekerjaan yang membutuhkan usaha atau kemampuan yang berkelanjutan secara fisik maupun psikologis. Contoh tuntutan pekerjaan adalah tekanan yang tinggi pada pekerjaan, lingkungan kerja yang tidak menguntungkan, dan interaksi emosional dengan klien yang menuntut. Tuntutan pekerjaan belum tentu negatif, namun dapat menyebabkan stres saat karyawan bertemu dengan tuntutan pekerjaan yang membutuhkan usaha tinggi namun memiliki kemampuan yang tidak memadai.

Sumber daya pekerjaan (*job resources*) merujuk pada aspek yang berfungsi untuk pencapaian tujuan, mengurangi tuntutan pekerjaan, dan menstimulus individu untuk tumbuh, belajar serta mengembangkan diri. Sumber daya pekerjaan berupa dukungan sosial, umpan balik kinerja, dan otonomi yang dapat memicu proses motivasi yang mengarah ke pekerjaan

yang berhubungan dengan pembelajaran, keterikatan kerja dan komitmen organisasi (Tims dkk, 2012). Sumber daya pekerjaan mungkin dapat ditemukan di level organisasi (pembayaran, keamanan pekerjaan dan peluang karir), level interpersonal dan level interaksi sosial (dukungan supervisor dan rekan kerja serta *team climate*).

Perubahan pada pekerjaan yang dilakukan individu tersebut atas inisiatifnya sendiri terhadap tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan untuk mencapai dan mengoptimalkan tujuan dalam pekerjaannya (Tims dkk, 2012). Sehingga dengan kata lain, individu melakukan pembentukan ulang (*crafting*) cara mengerjakan tugasnya, namun tujuan dari pekerjaan tersebut tidak berubah (Tims dkk, 2016). Individu yang mendesain bentuk dan kuantitas interaksinya dengan orang lain pada pekerjaannya telah ikut berpartisipasi dalam menciptakan identitas pekerjaan dengan orang lain dan dapat menciptakan identitas yang diinginkan untuk memenuhi kebutuhan terhadap penilaian diri yang positif (Wrzesniewski & Dutton, 2001).

Petrou dkk (2012) mengkonseptualisasikan *job crafting* sebagai apa yang dilakukan individu saat melakukan *crafting* pada pekerjaannya sehari-hari. Petrou dkk (2015) memaparkan konsep *job crafting* yaitu fokus pada kesempatan yang dimiliki individu untuk mengubah tugas (*task*), interaksi sosial (*relational*), dan kognitif (*cognitive*). Individu yang melakukan modifikasi pada pekerjaan mereka, sebagai contoh dengan mengembangkan kemampuan atau memberikan otonomi yang lebih besar kepada diri sendiri. Hal ini dilakukan tanpa sepenuhnya mengubah tugas atau interaksi dengan rekan kerja atau pekerjaan mereka secara keseluruhan. Petrou dkk (2016) menyatakan *job crafting* sebagai reaksi individu terhadap perubahan organisasi. Perubahan ini bergantung pada

faktor organisasi dan faktor individu yang memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja atau bahkan sebagai hambatan individu dalam beradaptasi dengan tugas yang baru.

Slomp dan Vella-Bodrick (2013) menggambarkan *job crafting* sebagai perilaku individu yang berperan secara aktif dalam memulai perubahan secara fisik, sosial maupun kognitif dalam lingkup pekerjaan untuk beradaptasi dengan pekerjaan mereka. Individu memulai perubahan untuk mempercepat pekerjaannya agar dapat menyesuaikan dengan nilai dan ketertarikan dari masing-masing individu. Ini dilakukan agar bisa meningkatkan kenyamanan dalam kerja, serta meningkatkan makna dan kepuasan yang dirasakan saat bekerja. Slomp dkk (2015) menjelaskan bahwa *job crafting* merupakan sebuah metode atau cara yang digunakan karyawan untuk dapat menciptakan kenyamanan antara dirinya dengan tuntutan pekerjaannya. Individu dapat membentuk pekerjaannya sedemikian rupa sehingga menjadi lebih sejalan dengan keahlian dan referensi serta motivasi individu untuk bekerja.

Demerouti (2014) menjelaskan *job crafting* sebagai manipulasi tuntutan dan sumber daya pekerjaan yang dilakukan individu dengan inisiatifnya dengan tujuan untuk membuat pekerjaan lebih nyaman, memuaskan, terikat dan bermakna. *Job crafting* memperlihatkan perilaku individu yang telah dikenal sebagai sesuatu hal yang dapat distimulus oleh organisasi untuk mengimprovisasi kondisi pekerjaan oleh individu itu sendiri.

Hal penting yang harus diperhatikan bahwa *job crafting* bukan tentang mendesain ulang pekerjaan secara keseluruhan, tetapi mengubah aspek dari pekerjaan dengan ruang lingkup tugas yang spesifik (Berg & Dutton, 2008). Karakteristik utama dari *job crafting* yaitu karyawan

mengubah tugas atau karakteristik lain dari pekerjaannya dengan inisiatif dirinya sendiri dan membedakan dirinya dengan rekan kerja dalam caranya melakukan pekerjaan. Hal ini yang membedakan *job crafting* dari pendekatan *redesign* yang lainnya seperti *idiosyncratic deals (i-deals)* dimana dalam pendekatan *i-deals* karyawan bernegosiasi dengan atasan terkait kondisi pekerjaannya (Hornung dkk, 2010) atau berpartisipasi dalam *job redesign* yang dilakukan atasan (Nadin dkk, 2001).

Berdasarkan penjelasan mengenai *job crafting* di atas dapat disimpulkan bahwa *job crafting* merupakan sebuah metode yang dilakukan individu atas inisiatifnya sendiri dengan mengubah aspek sosial, kognitif dan fisik dari tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan. Individu melakukan *job crafting* dengan tujuan untuk mencapai dan mengoptimalkan pencapaian pekerjaannya namun tetap sejalan dengan kemampuan dan kebutuhan individu itu sendiri.

2. Dimensi Job Crafting

Wrzesniewski dan Dutton (2001) mengidentifikasi tiga dimensi dari *job crafting*, yaitu:

a. Mendesain ulang tugas (*Task crafting*)

Individu melakukan *task crafting* dengan mengubah jumlah, ruang lingkup, atau tipe dari tugas pekerjaan yang dikerjakan. Individu dapat memilih untuk melakukan tugas dengan sedikit, banyak, ataupun tugas yang berbeda dari tugas pokok yang telah ditetapkan, dengan ini individu telah menciptakan pekerjaan yang berbeda. Individu yang mengembangkan dan memperluas ruang lingkup dalam tugas akan memiliki hasil kinerja yang lebih positif. Saat individu melakukan tugas yang

telah ditetapkan oleh atasan, individu dapat memilih untuk fokus hanya mengerjakan tugas tersebut atau melakukan tugas tersebut sekaligus melakukan tugas tambahan yang lain yang dapat memperkaya kemampuan mereka dalam bekerja. Contohnya seorang akuntan membuat metode baru untuk pengisian pajak agar pekerjaannya tidak banyak pengulangan.

b. Mendesain ulang interaksi (*Relational crafting*)

Dimensi kedua dari *job crafting* yaitu *relational crafting* yang mana individu dapat mengubah relasi mereka di lingkungan pekerjaan. Praktik dari dimensi ini biasanya adanya perubahan kualitas maupun kuantitas interaksi individu dengan rekannya. Individu dapat mengatur frekuensi dan kualitas interaksi yang diinginkan untuk berinteraksi dengan rekan kerja. Contohnya seorang teknisi komputer menawarkan bantuan kepada teknisi yang baru untuk memperluas interaksi sosialnya dan mengajarkan ilmu kepada teknisi yang baru.

c. Mendesain ulang kognitif (*Cognitive crafting*)

Dimensi ketiga dari *job crafting* terjadi ketika individu mengubah kognitifnya terhadap pekerjaan. Perubahan kognitif dapat dilakukan dengan mengubah cara mereka berfikir secara positif tentang pekerjaannya. Contohnya seorang petugas kebersihan rumah sakit memandang pekerjaannya sebagai pekerjaan yang penting karena dengan ia membersihkan rumah sakit ia membantu pasien lebih cepat sembuh.

Pada penelitian selanjutnya Slemp dan Vella-Brodrick (2013) juga menjelaskan tentang pentingnya ketiga dimensi *job crafting* yang diungkapkan oleh Wrzesniewski dan Dutton.

Berdasarkan pemaparan Tims *et al* (2012) mengenai JD-R (*Job Demands-Resources*) model maka terdapat 3 dimensi dari *job crafting*, yaitu :

a. Meningkatkan level dari sumber daya pekerjaan (*Increasing job resources*)

1. Meningkatkan struktur sumber daya pekerjaan (*Increasing structure job resources*)

Meningkatkan level struktur sumber daya pekerjaan dilakukan untuk memperbaiki performa individu baik pada level individu dan organisasi. Individu berusaha untuk meningkatkan level sumber daya seperti pada jenis-jenis tuntutan pada sumber daya, lebih mengatur diri dalam pekerjaan dan bertanggung jawab memperbaiki pekerjaan untuk mengembangkan diri serta mencari lebih banyak keuntungan untuk kemajuan dirinya

2. Meningkatkan sumber daya sosial pekerjaan (*Increasing social job resources*)

Ketertarikan individu dalam memperbaiki kinerja membuatnya mencari bimbingan, saran dan umpan balik baik dari supervisor, bawahan dan kelompok. Hal ini kemudian dapat membangun dukungan sosial di lingkungan kerja yang diinginkannya.

b. Menurunkan level dari rintangan pada tuntutan pekerjaan (*Decreasing hindering job demands*)

Individu secara proaktif mengurangi tuntutan pekerjaannya ketika individu merasa bahwa tuntutan pekerjaannya membuat mereka kewalahan. Contoh perilaku pada dimensi ini misalnya

individu akan menolak bekerja pada waktu yang lama dan mengambil keputusan yang sulit serta mengabaikan orang yang dapat mempengaruhi emosional mereka.

- c. Meningkatkan level tantangan pada tuntutan pekerjaan (*Increasing challenging job demands*)

Mempertahankan ketertarikan dan mengurangi kejenuhan pada suatu pekerjaan membuat individu mencoba untuk memperluas tujuan dari pekerjaan mereka atau *mix and remix* tugas pada pekerjaan untuk membuatnya lebih menantang, lebih bertanggung jawab dan menunjukkan ketertarikan pada tugas serta pekerjaan yang baru. Tantangan pada tuntutan pekerjaan menstimulus individu untuk mengembangkan pengetahuan dan keahlian mereka.

Sejalan dengan Tims dan kawan-kawan, selanjutnya penelitian Petrou dkk, (2012) menjelaskan tiga dimensi *job crafting* meliputi:

- a. Meningkatkan sumber daya pekerjaan (*Seeking Resources*)

Meningkatkan sumber daya pekerjaan merupakan salah satu cara dalam penggunaan sumber daya pekerjaan yang dimiliki untuk mengatasi tuntutan pekerjaan yang ada. Perilaku meningkatkan sumber daya pekerjaan diantaranya ialah meminta saran dari rekan kerja, menanyakan umpan balik terkait suatu kinerja pekerjaan dan mencari kesempatan untuk belajar.

- b. Meningkatkan tantangan pekerjaan (*Seeking Challenges*)

Terjadinya peningkatan tantangan pekerjaan di lingkungan pekerjaan merupakan hal yang wajar. Ketika sebuah pekerjaan terlalu berat, beban pekerjaan tersebut tidak lagi dipandang

sebagai tantangan, namun dapat dikurangi sebagai mekanisme yang tepat untuk melindungi fisik dan psikis individu. Contoh perilakunya yaitu karyawan mengerjakan tugas baru setelah menyelesaikan tugas pokoknya dan lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya.

c. Mengurangi beban pekerjaan (*Reducing Demands*)

Mengurangi beban pekerjaan dapat menjadi dimensi untuk menghilangkan sisi disfungsional dari *job crafting*. Contoh perilakunya yaitu meminimalkan emosional, mental atau fisik dari aspek beban kerja dan mengurangi beban kerja serta tekanan terhadap *deadline* dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan pemaparan dimensi *job crafting* di atas, peneliti menggunakan dimensi meningkatkan sumber daya pekerjaan atau *seeking resources* yang dikemukakan oleh Petrou dkk ini sebagai dasar teori untuk membuat skala *job crafting* untuk keperluan pengambilan data pada penelitian ini. Alasan peneliti hanya menggunakan satu dimensi pada penelitian ini adalah karena pada penelitian sebelumnya yang menggunakan semua dimensi dari *job crafting* melakukan penelitian longitudinal (Petrou, 2012; Petrou 2015) dalam kurun waktu 2 tahun dimana pada dimensi *seeking challenges* dan *reducing demands* dilakukan penelitian *longitudinal* sebanyak 3 waktu. Sedangkan dimensi *seeking resources* memungkinkan untuk digunakan pada penelitian satu waktu.

3. Job Crafting Seeking Resources (Meningkatkan Sumber Daya)

Perilaku meningkatkan sumber daya pekerjaan seperti mencari umpan balik atau informasi, dapat menjadi perilaku proaktif dalam upaya untuk meningkatkan sumber daya yang spesifik (Lee, 1997; dalam Petrou

dkk, 2012). Berdasarkan teori sumber daya Hobfoll (2001), individu mempunyai motivasi untuk meningkatkan sumber daya untuk menjaga dan mempertahankan sumber daya yang sudah ada sehingga dapat mencapai hasil yang diinginkan. Sumber daya pekerjaan berkaitan positif dengan performa individu terhadap tugasnya (Bakker dkk, 2004) dan untuk menghindari pekerja dari pengalaman yang melelahkan (Schaufeli, 2004). Maka dari itu, meningkatkan sumber daya akan meningkatkan performas tugas para pekerja (Tims, 2012).

Sumber daya pekerjaan dalam ranah perubahan organisasi sangat membantu pekerja. Pertama, mengurangi perasaan ketidakpastian yang dialami oleh individu dan memfasilitasi mereka dengan dukungan sosial yang solid (Robinson & Griffiths, 2005), peningkatan sumber daya akan mengurangi resiko kelelahan pada pekerja. Kedua, dengan memfasilitasi informasi yang penting pada pekerja atau instrumen yang berkaitan dengan tugas, peningkatan sumber daya akan membantu mereka melakukan pekerjaan mereka dengan memadai dan beradaptasi dengan situasi yang baru (Petrou dkk, 2012).

B. Kemauan untuk Berubah

1. Pengertian Kemauan untuk Berubah

Kemauan untuk berubah merupakan konstruk yang dapat digunakan dalam memahami dan memprediksi perilaku organisasi. Ajzen (1991; Stoffers dan Mordant, 2015) mengembangkan teorinya untuk perilaku dan sebab perilaku secara umum, tetapi berdasarkan Metselaar (1997; Stoffers dan Mordant, 2015) itu juga dapat diaplikasikan pada area perubahan manajemen. Kemauan individu untuk berubah hanya akan

berguna jika benar-benar ditunjukkan dengan perilaku yang mendukung perubahan.

Metselaar (1997) mendefinisikan kemauan untuk berubah sebagai suatu niat dari perilaku yang positif terhadap implementasi dari perubahan struktur organisasi atau pekerjaan dan proses-proses administrasi yang memunculkan usaha dari anggota organisasi untuk mendukung atau meningkatkan proses tersebut. Kemauan karyawan untuk berubah bergantung pada mental yang muncul pada saat perubahan terjadi (Cozijnsen & Vrakking, 2003; dalam Stoffers & Mordant-Dols, 2015).

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan kemauan untuk berubah merupakan niat yang ada dalam diri karyawan untuk berperilaku positif terhadap implementasi perubahan organisasi yang menimbulkan usaha dari anggota organisasi untuk mendukung perubahan organisasi tersebut.

2. Dimensi Kemauan untuk Berubah

Berdasarkan struktur skala DINAMO (*Diagnostic Inventory for the Assesment of willingness to change among Managers in Organisations*) yang dibuat Metselaar (1997) terdapat 5 dimensi yaitu:

1. Sikap

Sikap dapat diukur dengan tiga tipe respon yaitu respon kognitif, respon afektif dan respon konatif. Kategori kognitif terdiri dari respon-respon yang merefleksikan persepsi, informasi terkait dan sikap terhadap perubahan. Respon kognitif umumnya ekspresi kepercayaan yang menghubungkan sikap perubahan dengan karakteristik atau sifat tertentu. Respon afektif harus dilakukan dengan perasaan

terhadap sikap perubahan, termasuk diantaranya ekspresi kekaguman, keseganan, atau penghinaan. Respon konatif adalah kecenderungan sikap atau niat yang menghargai perubahan. Individu melakukan apa yang dikatakan orang, membuat rencana yang akan dilakukan, atau melakukan apa yang diperintahkan.

2. Norma subjektif

Norma subjektif merupakan model dari proses informasi sosial dimana beberapa niat individu mungkin dapat dibentuk oleh perilaku orang di sekelilingnya. Perkembangan sikap dan perilaku individu sebagai bagian dari hasil informasi sosial yang tersedia untuk mereka. Norma subjektif dalam mendukung perubahan diharapkan akan memberikan kontribusi positif pada kemauan individu untuk berubah.

3. Kontrol perilaku

Pemahaman kontrol perilaku merujuk pada persepsi seseorang terhadap kemudahan atau kesulitan yang fokus pada perilaku kinerja. Pemahaman kontrol perilaku individu terhadap proses perubahan di pengaruhi oleh faktor kontrol dan kontrol diri. Kontrol eksternal berkaitan dengan sumber daya (keuangan, sumber daya manusia, waktu dan informasi) yang memungkinkan individu untuk mau berubah. Faktor lainnya adalah kontrol diri yang berkaitan dengan pengetahuan, pengalaman dan keahlian yang dimiliki individu pada keinginannya untuk menyukseskan implementasi perubahan.

4. Niat

Niat dikaitkan dengan sikap pada perubahan. Niat meliputi ekspresi apakah individu tersebut resisten atau memiliki kemauan untuk mengikuti perubahan. Hal ini ditunjukkan dengan niat untuk meluangkan waktu dan usaha untuk mendukung atau mencegah implementasi dari perubahan organisasi. Dimensi ini meliputi kemauan karyawan untuk berubah terkait dengan niat untuk menginvestasikan waktu dan usaha untuk mendukung implementasi perubahan.

5. Perilaku

Perilaku kemauan untuk berubah dapat berbeda-beda tiap individu, terlihat dari perilaku yang mendukung atau menghalangi perubahan organisasi yang berlangsung. Perilaku yang mendukung perubahan organisasi misalnya memotivasi orang-orang, berbagi informasi dan ide, meyakinkan orang lain terkait keuntungan dari perubahan akan membawa hasil yang positif. Sementara itu, perilaku yang menghalangi perubahan organisasi misalnya meninggalkan organisasi, berbicara negatif mengenai perubahan secara diam-diam dan selama *meeting*, mengikuti petuah “*wait and see*”, dan menciptakan koalisi untuk memblok dan menghalangi proses perubahan. Dimensi ini meliputi manifestasi yang terlihat dari kemauan atau resistensi untuk berubah.

Shiddiqui (2011) menjelaskan lima dimensi kemauan untuk berubah diantaranya, yaitu:

1. Efikasi diri

Efikasi diri tidak hanya berkaitan dengan pengetahuan dan kemampuan yang cukup mengenai pekerjaan, tapi juga berkaitan dengan pengembangan karyawan terkait dengan kompetensi dalam menangani situasi dalam lingkungan yang aktif dan terus menerus berubah. Jika pimpinan membuat karyawan sadar atau peduli pada intervensi perubahan, karyawan merasa akan lebih percaya diri untuk mengatasi dan mengatur perubahan situasi secara efektif. Bagaimanapun karyawan dapat menolak perubahan ketika mereka tidak mengetahui kompetensi yang dibutuhkan untuk mengatur perubahan.

2. Dukungan atasan

Dukungan dari pimpinan adalah hal yang sangat penting karena pemimpin yang bertanggung jawab membimbing karyawan untuk menentukan apa yang harus dilakukan.

3. Valensi pribadi

Valensi pribadi merupakan elemen penting dalam menciptakan kesiapan untuk perubahan organisasi. Paling tidak sampai karyawan berpikir bahwa perubahan membawa banyak keuntungan sebagai perbandingan pada usaha yang dibutuhkan untuk mengimplementasikan perubahan. Valensi pribadi sebenarnya merupakan ketertarikan setiap karyawan pada dirinya sendiri.

4. Ketepatan

Ketepatan adalah menentukan efektif atau tidaknya sebuah strategi. Hal ini merupakan tanggung jawab dari manajemen

atas untuk menentukan kompetitif atau tidaknya suatu strategi di pasaran.

5. Dinamis

Dinamis yang berarti memahami kebutuhan akan perubahan dan dapat mengikuti kebutuhan untuk berubah.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka dalam penelitian ini akan menggunakan dimensi kemauan karyawan untuk berubah yang dikembangkan oleh Metselaar (1997). Alasan peneliti menggunakan teori ini karena belum ada pengembangan terbaru terkait teori kemauan untuk berubah. Selain itu, mengingat konsep kemauan untuk berubah yang diungkapkan Metselaar telah digunakan juga di beberapa penelitian (Petrou dkk, 2012; Stoffers & Mordant-Dols, 2015) terkait kemauan karyawan untuk berubah.

C. Dinamika Hubungan Kemauan untuk Berubah (*Willingness to Change*) terhadap *Job Crafting Seeking Resources* pada Pekerja Profesi di Kota Yogyakarta

Job crafting seeking resources merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan individu untuk menghadapi perubahan organisasi yang terjadi. Ada banyak faktor yang dapat memicu munculnya perilaku *job crafting seeking resources* antara lain kemauan individu untuk berubah mengikuti perubahan yang diimplementasikan oleh organisasinya. Petrou dkk (2015) menemukan bahwa kemauan individu untuk berubah memotivasi individu untuk mengembangkan diri dengan cara meningkatkan sumber daya dan tantangan pada pekerjaan.

Beberapa peneliti berpendapat bahwa kemauan individu untuk berubah merupakan salah satu komponen penting untuk mendukung

berhasilnya proses perubahan organisasi (Shiddiqui, 2011). Hal tersebut terlihat dari penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa *job crafting* dapat digunakan sebagai salah satu cara individu untuk beradaptasi menghadapi perubahan organisasi (Petrou dkk, 2015; Petrou dkk, 2016; Peral & Geldenhuys, 2016).

Kemauan untuk berubah merupakan hal penting yang seharusnya dimiliki individu untuk mendukung keberhasilan penerapan perubahan organisasi. Kemauan individu untuk mengikuti perubahan bisa dilihat sebagai salah satu usaha yang dilakukan individu untuk mendukung perubahan organisasi sehingga penolakan individu terhadap perubahan akan sangat rendah. Kemauan individu untuk berubah akan memicu individu untuk membentuk ulang (*crafting*) pekerjaan mereka untuk menyesuaikan tuntutan-tuntutan yang muncul karena perubahan (Wanberg & Bannas, 2000; dalam Petrou dkk, 2016).

Salah satu penelitian Petrou dkk (2015) menemukan bahwa kemauan untuk berubah secara signifikan berhubungan dengan *job crafting* dan mempengaruhi kinerja individu menjadi lebih baik serta mengurangi kelelahan yang dirasakan individu. Petrou dkk (2015) juga menjelaskan bahwa kemauan untuk berubah merupakan variabel penting yang menjadi faktor munculnya perilaku *job crafting*. Individu yang memiliki kemauan untuk berubah akan terikat dengan perilaku peningkatan sumber daya pekerjaan ke level yang lebih tinggi.

Menurut Metselaar (1997) kemauan untuk berubah memiliki lima dimensi yaitu sikap, niat, norma subjektif, kontrol perilaku dan perilaku. Dimensi sikap dengan indikator merasakan nilai dari perubahan untuk organisasi akan menumbuhkan perilaku untuk menyelesaikan perubahan organisasi. Terkait konteks *job crafting seeking resources* pada pekerja

profesi, ketika perawat, guru, arsitek maupun psikolog telah memiliki sikap positif untuk mengikuti perubahan organisasi, maka pekerja profesi akan bersedia mencari cara untuk mengatasi dan menyeimbangkan tuntutan-tuntutan perubahan organisasi dengan sumber daya pekerjaan yang dimilikinya (*seeking resources*). Pekerja profesi yang memiliki sikap positif terhadap perubahan akan menyelesaikan tugasnya sesuai dengan sumber daya pekerjaan yang dimiliki sehingga dapat mencapai target yang telah ditetapkan.

Keterlibatan emosi individu terhadap perubahan berupa keyakinan individu bahwa dirinya mampu beradaptasi dengan perubahan yang sedang terjadi. Indikator ini membuat individu berupaya mencari cara agar dapat beradaptasi dengan perubahan. Petrou (2012) menyatakan bahwa *job crafting seeking resources* merupakan cara yang digunakan individu untuk dapat beradaptasi dengan perubahan. Pekerja profesi yang memiliki keterlibatan emosi dengan perubahan akan berusaha agar dapat beradaptasi dengan tuntutan perubahan yang sedang terjadi. Pekerja profesi akan meningkatkan sumber daya pekerjaan yang dimilikinya sehingga dapat beradaptasi dengan tuntutan perubahan yang terjadi.

Selain dimensi sikap, dimensi kedua adalah niat. Niat individu untuk mengikuti kemauan untuk berubah. Niat tampak dari ekspresi apakah individu tersebut menolak atau mempunyai kemauan untuk berubah. Niat ini dapat dilihat dari adanya usaha individu untuk mendukung implementasi dari perubahan organisasi. Anggota organisasi yang memiliki niat mengikuti perubahan organisasi akan menampakkan perilaku yang mendukung perubahan tersebut. Niat kemauan individu untuk berubah memicu individu untuk meningkatkan sumber daya pekerjaannya (*seeking resources*).

Niat yang dimiliki pekerja profesi untuk mengikuti perubahan akan membuat pekerja profesi mengikuti proses perubahan yang sedang terjadi. Pekerja profesi dapat memaksimalkan otonomi pekerjaannya, mencari cara untuk memperbaiki kinerja dengan cara mencari umpan balik dari atasan dan rekan kerja. Pekerja profesi juga akan mencari kesempatan untuk mempelajari hal baru sehingga kemampuan tersebut akan menjadi sumber daya baru untuk mengikuti tuntutan perubahan yang sedang terjadi.

Dimensi ketiga dari kemauan untuk berubah yaitu norma subjektif. Norma subjektif memiliki indikator bagaimana individu melihat sikap yang ditunjukkan oleh rekan terhadap perubahan. Sikap yang ditunjukkan rekan kerja sebagai norma bagaimana individu akan bertindak. Norma subjektif dalam mendukung perubahan diharapkan akan memberikan kontribusi positif dalam mempengaruhi kemauan individu untuk berubah. Saat seorang pekerja profesi yang resisten melihat rekan kerjanya melakukan adaptasi terhadap perubahan organisasi, maka akan mempengaruhi pekerja profesi yang resisten tersebut untuk menyetujui ataupun mengabaikan perilaku yang dilakukan oleh rekan kerjanya. Pekerja profesi yang menganggap bahwa perilaku tersebut menguntungkan kemudian mengikuti perilaku rekannya tersebut. Individu mengikuti rekan kerjanya untuk beradaptasi salah satu caranya dengan melakukan *job crafting seeking resources*.

Dimensi keempat ialah kontrol perilaku. Kontrol perilaku merupakan persepsi tentang mudah atau sulitnya suatu perilaku untuk dilakukan. Hal ini berkaitan dengan kontrol kepercayaan yang merujuk pada kepercayaan terkait adanya faktor yang memfasilitasi ataupun menghalangi performa perilaku pekerja profesi. Pekerja profesi yang

memiliki persepsi bahwa memodifikasi caranya menyelesaikan pekerjaan merupakan hal yang mudah, maka hal ini akan memotivasi pekerja profesi untuk melakukan *job crafting seeking resources*.

Dimensi terakhir dari kemauan untuk berubah yaitu perilaku. Kemauan untuk berubah dapat berbeda-beda pada setiap individu. Hal ini nampak dari perilaku pekerja profesi yang mendukung atau menghalangi perubahan organisasi yang sedang berlangsung. Perilaku yang mendukung perubahan organisasi misalnya memotivasi orang-orang, berbagi informasi dan ide, meyakinkan orang lain bahwa perubahan yang terjadi akan memberikan hasil yang positif. Sementara itu, perilaku yang menghalangi perubahan organisasi misalnya meninggalkan organisasi, berbicara negatif mengenai perubahan secara diam-diam dan saat *meeting*, mengikuti petuah “*wait and see*”, dan menciptakan koalisi untuk memblok dan menghalangi proses perubahan.

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

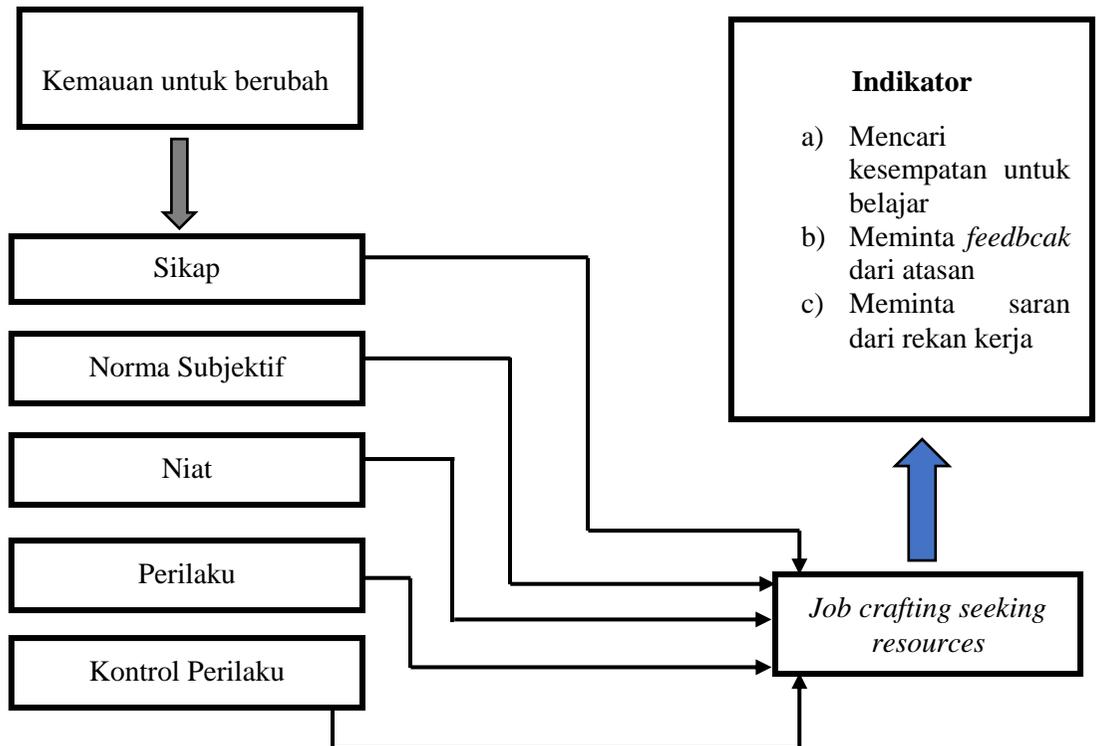
Terkait konteks *job crafting seeking resources* pada perubahan organisasi, pekerja profesi yang memiliki kemauan untuk berubah akan menunjukkan perilaku yang mendukung perubahan organisasi. Pekerja profesi yang memiliki kemauan untuk berubah dapat memberikan reaksi emosional yang positif terhadap perubahan dan melakukan usaha terbaik

untuk menyukseskan perubahan organisasi. Hal tersebut dapat dilakukan pekerja profesi dengan melakukan *job crafting seeking resources* pada pekerjaan mereka.

Penelitian sebelumnya telah mengindikasikan bahwa *job crafting* memainkan peran penting dalam usaha individu untuk menghadapi dan menyesuaikan diri pada perubahan (Peral & Geldenhuys, 2016; Ghitulescu, 2006). Menurut Petrou dkk (2015) individu dapat melakukan *job crafting* dengan tiga cara yaitu meningkatkan sumber daya pekerjaan (*seeking challenges*), meningkatkan tantangan pekerjaan (*seeking resources*), dan mengurangi hambatan pekerjaan (*reducing demands*). Ketiga dimensi ini merupakan cara yang tepat yang digunakan individu ketika berurusan dengan perubahan yang terjadi secara terus-menerus.

Berdasarkan uraian penjelasan di atas, kemauan untuk berubah berfungsi sebagai faktor pemicu munculnya perilaku *job crafting seeking resources*. Petrou, Demerouti dan Schaufeli (2015) menjelaskan bahwa semakin individu memiliki kemauan untuk berubah dalam artian mereka sudah memahami sikap, niat, norma subjektif, kontrol perilaku dan perilaku untuk mendukung perubahan maka semakin besar munculnya perilaku *job crafting seeking resources*.

Gambar 1. Dinamika kemauan untuk berubah dan *job crafting seeking resources*



Keterangan :

-  : Dimensi
-  : Indikator
-  : Hubungan

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan gambar 1 dan keterkaitan antara kedua variabel tersebut maka hipotesis yang diajukan peneliti adalah:

Hipotesa mayor :

Terdapat hubungan bersama-sama antara dimensi-dimensi kemauan untuk berubah pada pekerja profesi terhadap *job crafting seeking resources*. Semakin tinggi tingkat dimensi-dimensi kemauan untuk berubah pada pekerja profesi akan berkontribusi terhadap tingginya perilaku *job crafting seeking resources*.

Hipotesa minor :

H1. Terdapat hubungan antara sikap pada pekerja profesi terhadap *job crafting seeking resources*. Semakin tinggi sikap pada pekerja profesi untuk berubah maka akan berkontribusi terhadap tingginya perilaku *job crafting seeking resources*.

H2. Terdapat hubungan antara norma subjektif pada pekerja profesi terhadap *job crafting seeking resources*. Semakin tinggi norma subjektif yang dimiliki pekerja profesi maka akan berkontribusi terhadap tingginya perilaku *job crafting seeking resources*.

H3. Terdapat hubungan antara kontrol perilaku pada pekerja profesi terhadap *job crafting seeking resources*. Semakin tinggi kontrol perilaku pada pekerja profesi maka akan berkontribusi terhadap tingginya perilaku *job crafting seeking resources*.

H4. Terdapat hubungan antara niat pada pekerja profesi untuk berubah terhadap *job crafting seeking resources*. Semakin tinggi niat pada

pekerja profesi untuk berubah maka akan berkontribusi terhadap tingginya perilaku *job crafting seeking resources*.

H5. Terdapat hubungan antara perilaku pada pekerja profesi terhadap *job crafting seeking resources*. Semakin tinggi perilaku pada pekerja profesi maka akan berkontribusi meningkatkan perilaku *job crafting seeking resources*.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel yang akan diperhitungkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel Bebas : Kemauan untuk berubah (*willingness to change*)
2. Variabel Tergantung : *Job crafting seeking resources*

B. Definisi Operasional

Definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. *Job Crafting Seeking Resources*

Job crafting seeking resources berdasarkan Petrou dan kawan-kawan (2012) adalah peningkatan sumber daya pekerjaan untuk mengatasi tuntutan pekerjaan yang ada. Indikator *job crafting seeking resources* diantaranya ialah meminta saran dari rekan kerja, menanyakan umpan balik pekerjaan dan mencari kesempatan untuk belajar.

2. Kemauan untuk Berubah

Kemauan untuk berubah didefinisikan Metselaar (1997) sebagai niat dari perilaku yang positif terhadap implementasi dari modifikasi struktur organisasi atau pekerjaan dan proses-proses administrasi yang memunculkan usaha dari anggota organisasi untuk mendukung atau meningkatkan proses tersebut.

Terdapat lima dimensi kemauan untuk berubah yaitu :

a. Sikap

Sikap adalah kecondongan evaluatif terhadap suatu objek atau subjek yang memiliki konsekuensi bagaimana orang berhadapan dengan objek sikap tersebut. Indikator sikap meliputi nilai yang dirasakan dari perubahan organisasi, keterlibatan emosi dengan perubahan, memahami konsekuensi dari perubahan dan emosi yang dirasakannya.

b. Norma subjektif

Norma subjektif merupakan model dari proses informasi sosial dimana beberapa niat individu dapat dibentuk oleh perilaku orang disekitarnya. Indikator norma subjektif yaitu mengetahui perilaku rekan kerja terhadap perubahan. Perilaku rekan kerja yang terlihat akan membentuk niat untuk bersikap sama seperti rekan kerja atau sebaliknya.

c. Kontrol perilaku

Kontrol perilaku merujuk pada perilaku seseorang terhadap kemudahan atau kesulitan yang fokus pada perilaku kinerja. Indikator kontrol perilaku terdiri dari kontrol eksternal dan kontrol diri.

d. Niat

Niat dikaitkan pada sikap pada perubahan. Niat meliputi ekspresi apakah individu tersebut resisten atau memiliki kemauan untuk mengikuti perubahan.

e. Perilaku

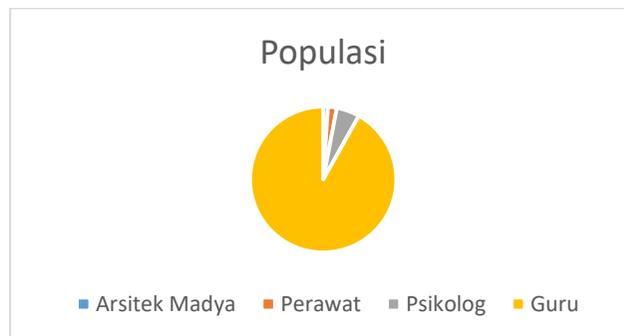
Perilaku merupakan manifestasi dari kemauan untuk mengikuti perubahan.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi didefinisikan sebagai kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian. Sebagai suatu populasi, kelompok subjek ini harus memiliki ciri-ciri atau karakteristik-karakteristik bersama yang membedakannya dari kelompok subjek yang lain. Ciri yang dimaksud tidak terbatas hanya sebagai ciri lokasi akan tetapi dapat terdiri dari karakteristik-karakteristik individu (Azwar, 2010). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pekerja profesi di Kota Yogyakarta yang mengalami perubahan. Berikut jumlah populasi pada penelitian ini:

Gambar 2. Grafik Populasi



Tabel 1. Jumlah Populasi

No	Jenis pekerja profesi	Jumlah
1	Arsitek Madya	74
2	Perawat RS Panti Rapih	140
3	Psikolog	369
4	Guru	6558
Total keseluruhan		7141

2. Sampel

Sampel merupakan sebagian dari populasi. Sampel harus memiliki ciri-ciri yang dimiliki oleh populasinya. Apakah suatu sampel merupakan representasi yang baik bagi populasinya sangat tergantung pada sejauh mana karakteristik sampel itu sama dengan karakteristik populasinya. Analisis pada penelitian ini berdasarkan pada data sampel sedangkan kesimpulannya nanti akan diterapkan pada populasi maka sangatlah penting untuk memperoleh sampel yang representatif bagi populasinya (Azwar, 2012).

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *purposive quota sampling*. *Purposive quota sampling* adalah metode pemilihan sampel sebanyak jumlah tertentu yang dianggap dapat merefleksikan ciri populasi (Neuman, 2006). Sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu perawat, guru, arsitek dan psikolog. Adapun karakteristik sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Bekerja pada organisasi yang mengalami perubahan organisasi

Pemilihan karakteristik ini berdasarkan pada perubahan jangka panjang yang meliputi perubahan struktur, deskripsi tugas, manajemen, kebijakan-kebijakan profesi, serta perubahan pada lingkup lainnya sehingga sampel dalam penelitian ini telah mengalami proses-proses perubahan yang terjadi.

b. Masa kerja 2 – 10 tahun

Berdasarkan *Super Career Development Model* oleh Cron dan Solum (Ornstein dkk, 1989) mengemukakan empat tahapan karir yaitu tahap percobaan (*trial*), tahap pembentukan (*establishment*),

tahap mempertahankan (*maintenance*), dan tahap mengundurkan diri (*decline*). Tahap pembentukan merupakan waktu untuk berkembang dan mengalami kemajuan. Pada tahapan ini juga individu akan mempunyai performa yang lebih baik daripada tahap percobaan. Masa kerja pada tahap pembentukan yaitu 2-10 tahun. Pemilihan karakteristik ini didasarkan pada teori ini dimana karyawan telah melalui ketidakpastian dan pencarian karir yang baik untuk mereka pada tahap percobaan. Selain itu, pada masa kerja minimal 2 tahun diharapkan sampel dalam penelitian sudah merasakan terjadinya perubahan di dalam organisasi, sehingga bisa meningkatkan keluaran *job crafting seeking resources* yang lebih optimal.

- c. Termasuk dalam kategori pekerja profesi yang telah ditetapkan oleh Badan Pusat Statistika (BPS) dalam Klasifikasi Baku Jenis Pekerjaan Indonesia (2002).

Pemilihan sampel dalam penelitian ditentukan secara *non-probability*, yaitu memilih sampel yang sesuai dengan kualifikasi yang telah ditentukan. Teknik sampling yang digunakan *purposive quota sampling*, yaitu menentukan sampel berdasarkan ciri tertentu sampai jumlah kuota yang diinginkan. Sampel dipilih berdasarkan kriteria pekerja profesi menurut Badan Nasional Sertifikasi Profesi (2011) bahwa sebuah pekerjaan dapat dikatakan sebagai profesi apabila memiliki ijin khusus dalam menjalankan profesinya. Peneliti mengambil sampel dari beberapa jenis pekerja yang terdapat pada Klasifikasi Baku Pekerjaan Indonesia (2002) yang meliputi perawat, guru, psikolog dan artistek.

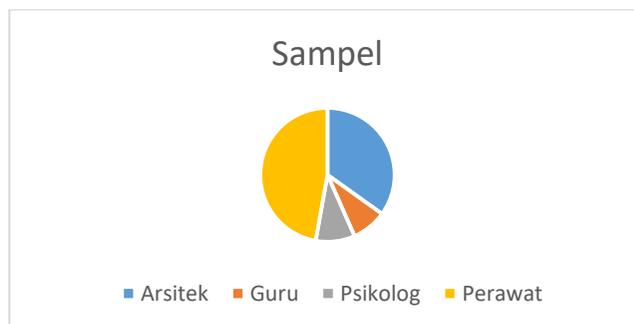
Keempat profesi tersebut dalam menjalankan praktek profesinya diwajibkan memiliki sertifikasi dan tergabung dalam organisasi profesi.

Profesi perawat tergabung dalam Persatuan Perawat Negara Indonesia (PPNI) Yogyakarta. Profesi guru memiliki sertifikasi yang terdaftar di Dinas Pendidikan Daerah Yogyakarta. Profesi psikolog tergabung dalam Himpunan Psikologi Indonesia (HIMPSI) DIY dan profesi arsitek tergabung dalam Ikatan Arsitek Indonesia (IAI) DIY golongan Madya. Jumlah sampel penelitian ditentukan berdasarkan tabel Kircjie dengan taraf kesalahan 10%.

Tabel 2. Jumlah Sampel

No	Jenis pekerja profesi	Jumlah sampel
1	Arsitek Madya	74
2	Perawat RS Panti Rapih	100
3	Psikolog	20
4	Guru	18
Total keseluruhan		212

Gambar 3. Grafik Sampel Penelitian



D. Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data pada penelitian adalah dengan melakukan distribusi skala yang digunakan untuk

memperoleh data penelitian. Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan skala kemauan untuk berubah dan skala *job crafting seeking resources*. Penyajian alternatif jawaban kedua skala ini disusun berdasarkan skala likert dengan menggunakan 4 kategori pilihan jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS), kedua angket tersebut terdiri atas pernyataan yang bersifat *favourable* dan *unfavourable*.

Skala Likert dengan empat kategori jawaban yang digunakan dalam penelitian ini untuk menghindari jawaban netral dari responden. Beberapa alasan tidak disediakan opsi netral dalam skala tersebut karena keengganan responden yang kesulitan menginterpretasi butir pernyataan, selain itu, responden yang memilih opsi netral cenderung karena responden tidak dapat memutuskan, tidak peduli, dan merasa tidak memiliki cukup informasi untuk mengambil sikap (Goldberg, 1981; Yang, O'neill, & Kramer, 2002; DuBois & Burns, 1958; dalam Widhiarso, 2012). Penggunaan kedua skala bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan oleh masing-masing aspek dalam setiap variabel.

1. Skala *Job Crafting Seeking Resources*

Skala *job crafting seeking resources* disusun oleh peneliti dengan mengadaptasi dan memodifikasi skala *job crafting* pada dimensi peningkatan sumber daya pekerjaan (*seeking resource*) dari Petrou dkk (2012). Skala ini terdiri dari beberapa aitem yang mengukur indikator a) meminta saran dan umpan balik dari atasan dan rekan kerja, b) mencari kesempatan untuk belajar, c) memaksimalkan otonomi pekerjaan. Skala *job crafting seeking resources* terdiri dari empat jenjang penilaian yang berkisar dari nilai 1 sampai nilai 4

dalam kategori *favorable* dengan perincian : Sangat Sesuai (SS) nilai = 4, Sesuai (S) nilai =3, Tidak Sesuai (TS) nilai = 2, dan Sangat Tidak Sesuai (STS) nilai = 1 sedangkan perincian nilai untuk *unfavorable* yaitu : Sangat Sesuai (SS) nilai = 1, Sesuai (S) nilai = 2, Tidak Sesuai (TS) nilai = 3, dan Sangat Tidak Sesuai (STS) nilai = 4. *Blueprint* aitem skala *job crafting seeking resources* merujuk pada tabel 3.

2. Skala Kemauan untuk Berubah

Skala kemauan untuk berubah yaitu berupa skala yang disusun oleh peneliti dengan mengembangkan dimensi yang dikemukakan oleh Metselaar (1997). Skala ini terdiri dari lima dimensi yaitu a) sikap, b) norma subjektif, c) kontrol perilaku, d) niat dan e) perilaku. Dimensi sikap memiliki beberapa indikator yaitu a) nilai yang dirasakan dari perubahan organisasi, b) keterlibatan emosi dengan perubahan, c) memahami konsekuensi dari perubahan, dan d) emosi yang dirasakan. Dimensi norma subjektif memiliki satu indikator yaitu mengetahui apa yang dirasakan rekan kerja terhadap perubahan. Dimensi kontrol perilaku memiliki indikator yaitu a) *self control* dan b) *external control*. Dimensi niat memiliki indikator kemauan individu untuk berubah dan dimensi perilaku memiliki indikator manifestasi kemauannya. Distribusi item yang digunakan untuk pengambilan data dalam skala kemauan untuk berubah dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 3. *Blueprint* Skala Dimensi *Job Crafting Seeking Resources*

No	Indikator	No Item	
		F	UF
1	Meminta saran dan umpan balik dari atasan dan rekan kerja	1, 2, 3	6,7,8
2	Mencari kesempatan untuk belajar	9, 10	-
3	Memaksimalkan otonomi pekerjaan	4, 5	11, 12
Total		7	5

Tabel 4. *Blueprint* Skala Kemauan untuk Berubah

No	Dimensi	Indikator	No Item	
			F	UF
1	Sikap	1. Nilai yang dirasakan dari perubahan organisasi	1	9, 27
		2. Keterlibatan emosi dengan perubahan	-	2, 3
		3. Memahami konsekuensi dari perubahan.	24, 6	5, 19
		4. Emosi yang dirasakan	4, 10	25, 26
2	Norma Subjektif	1. Mengetahui apa yang dirasakan rekan kerja terhadap perubahan	8, 32	20
		3. Kontrol Perilaku	1. <i>Self control</i> 2. <i>External control</i>	21, 13 14, 15
4	Niat	1. Kemauan individu untuk berubah	29, 30, 31	11, 34, 16
5	Perilaku	1. Manifestasi kemauannya untuk mengikuti perubahan	33, 17	22, 23
Jumlah			16	18

E. Validitas, Seleksi Aitem dan Reliabilitas

1. Validitas

Validitas atau *validity* mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes atau instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut (Azwar, 2010).

Validitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu validitas isi atau *content validity*. Azwar (2011) memaparkan yang dimaksud dengan validitas isi yakni penilaian terhadap sejauh mana butir atau aitem dalam skala mencakup kawasan isi yang hendak diukur dalam skala tersebut. Validitas isi ini diestimasi lewat pengujian terhadap isi tes dengan analisis rasional atau melalui *professional judgement*. *Professional judgement* dalam penelitian ini dilakukan oleh dosen pembimbing skripsi yaitu Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S.Psi., M.Si., dalam menilai indikator perilaku yang kemudian disusun dalam bentuk item.

Validitas isi dapat dicapai dengan membuat *blueprint* alat ukur berdasarkan indikator-indikator variabel yang hendak diukur dan membagi aitem pernyataan antara pernyataan *favourable* dan aitem pernyataan *unfavourable*.

Validitas isi dilakukan dengan penilaian pada 14 butir item di skala *job crafting seeking resources* dan 38 item skala kemauan untuk berubah. Uji validitas isi yang pertama dilakukan perbaikan sebanyak 9 aitem pada skala *job crafting seeking resources* dan 7 aitem pada skala kemauan untuk berubah. Selanjutnya, pada uji validitas isi yang kedua

dilakukan perbaikan lagi sebanyak 7 aitem pada skala *job crafting seeking resources* dan 14 aitem pada skala dimensi kemauan untuk berubah.

2. Seleksi Aitem

Proses seleksi aitem merupakan salah satu langkah untuk menguji kualitas alat ukur yang digunakan. Proses seleksi aitem dilakukan dengan menggunakan parameter daya beda. Menurut Azwar (2010) parameter daya beda aitem yang berupa koefisien korelasi aitem-total menunjukkan kesesuaian fungsi aitem dengan fungsi skala dalam mengungkap perbedaan individual. Suseno (2012) menjelaskan seleksi aitem atau memilih aitem dapat dilakukan berdasarkan daya diskriminasi aitem yang dapat dilihat dari koefisien korelasi aitem dengan total (*corrected item total correlation*), dan dengan melihat koefisien korelasi aitem-total tersebut dilakukanlah pemilihan aitem-aitem skala.

Menurut Azwar (2010) pemilihan aitem berdasarkan korelasi aitem-total, biasanya digunakan batasan $r_{ix} \geq 0,30$. Semua aitem yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,30 dianggap memiliki daya beda yang memuaskan, sedangkan aitem dengan koefisien korelasi $r_{ix} \leq 0,30$ dianggap sebagai aitem yang memiliki daya diskriminasi rendah. Penelitian ini menggunakan batasan daya beda minimal 0,30. Item yang memiliki daya beda kurang dari 0,30 digugurkan dan tidak digunakan dalam penelitian. Adapun item yang nilainya hampir mendekati batasan tersebut dapat digunakan dalam penelitian, namun dengan syarat dilakukan sedikit perbaikan pada item agar dapat memenuhi kriteria yang digunakan dalam pengambilan data.

Setelah dilakukan *try out* maka dilakukan seleksi aitem, pada skala *seeking resources* terdapat 2 aitem yang gugur dengan nilai di bawah

0,20 dan 2 aitem yang diperbaiki dengan nilai mendekati 0,30. Sementara pada skala dimensi kemauan untuk berubah terdapat 4 aitem yang gugur dengan nilai di bawah 0,20 dan 5 aitem yang diperbaiki dengan nilai mendekati 0,30.

3. Reliabilitas

Reliabilitas merupakan terjemahan dari kata *reliability* yang mempunyai asal kata *rely* dan *ability*. Ide pokok yang terkandung dalam konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya dan diandalkan. Reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitasnya (mendekati 1,00) berarti semakin tinggi reliabilitasnya. Penelitian ini menggunakan pendekatan konsistensi internal yaitu dengan menggunakan suatu bentuk tes yang dikenakan hanya sekali saja pada kelompok subjek. Menurut Azwar (2011) pendekatan reliabilitas konsistensi internal bertujuan untuk melihat konsistensi antar aitem atau antar bagian dalam tes tersebut.

Rumus yang digunakan dalam mengukur reliabilitas adalah rumus *Alpha*. Koefisien reliabilitas alat ukur telah dianggap memuaskan bila koefisiennya mencapai minimal 0,90 hingga mendekati 1,00. Namun terkadang dalam kasus tertentu suatu koefisien yang tidak setinggi itu masih dapat dianggap cukup berarti (Azwar, 2011). Berdasarkan hasil uji reliabilitas alat ukur, didapatkan nilai reliabilitas 0,735 untuk skala *seeking resources* dan untuk skala dimensi kemauan untuk berubah yaitu sikap 0,731, norma subjektif 0,551, kontrol perilaku 0,758, niat 0,803 dan perilaku 0,685 yang artinya reliabilitas skala tersebut dianggap memuaskan.

F. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik statistik dengan pendekatan uji asumsi dan uji hipotesis. Uji asumsi klasik dilakukan sebagai prasyarat dilakukannya uji analisis regresi linier berganda (Ghozali, 2005). Pengukuran dilakukan dengan menggunakan aplikasi *software SPSS (Statistica Packages for Science)* versi 16.0.

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi secara normal atau tidak. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal (Ghozali, 2005). Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorof Smirnov* program SPSS 16.0 *for windows*.

Berdasarkan hasil uji normalitas yang sudah dilakukan, diketahui bahwa signifikansi data residual adalah 0,645. Artinya $p > 0,05$ sehingga data residual dinyatakan berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel bebas. Uji multikolinieritas dalam penelitian ini menggunakan SPSS 16.0 *for windows* dengan teknik analisis regresi. Data dikatakan tidak ada multikolinieritas jika nilai VIF ≤ 10 . Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada seluruh variabel, diketahui bahwa seluruh variabel bebas memiliki nilai VIF < 10 (Sikap = 1,480; Norma subjektif = 1,077; Kontrol perilaku =

1,135; Niat = 1,558; dan Perilaku = 1,277) sehingga dapat dikatakan model regresi ini tidak memiliki masalah multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan SPSS 16.0 *for windows* dengan teknik *rank spearman*. Berdasarkan hasil SPSS yaitu sikap ($p = 0,885$), norma subjektif ($p = 0,415$), kontrol perilaku ($p = 0,556$), niat ($p = 0,599$) dan perilaku ($p = 0,545$). Jika $p > 0,05$ maka data dinyatakan homoskedastisitas atau data bebas dari masalah heteroskedastisitas dan layak diteliti.

2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis data dengan metode analisis inferensial regresi ganda atau yang biasa disebut dengan anareg dengan metode enter. Metode ini dipilih untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali, 2011). Metode ini menggunakan *software Statistical Packages for Science* (SPSS) versi 19.0. Rumus yang akan digunakan yaitu:

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + a$$

Keterangan :

Y = Variabel tergantung (*Job Crafting*)

b = Koefisien regresi

X₁ = Variabel bebas 1 (Dimensi sikap)

X₂ = Variabel bebas 2 (Dimensi norma subjektif)

X₃ = Variabel bebas 3 (Dimensi kontrol perilaku)

X₄ = Variabel bebas 4 (Dimensi niat)

X₅ = Variabel bebas 5 (Dimensi perilaku)

a = Konstanta

1.1 Uji Signifikansi Secara Simultan

F – test untuk menguji pengaruh bersama-sama (simultan) antara dimensi dalam kemauan untuk berubah terhadap *job crafting seeking resources*. Uji F dapat dilihat dari nilai probabilitas $< 0,05$ atau dengan membandingkan nilai F hitung dan F tabel. Berdasarkan hasil uji regresi ganda yang telah dilakukan, nilai $p < 0,000$ sehingga semua variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap *job crafting seeking resources*.

1.2 Uji signifikansi secara parsial

Uji t dilakukan untuk melihat pengaruh masing-masing dimensi dalam variabel kemauan untuk berubah terhadap *job crafting seeking resources*. Uji t dapat dilihat dari nilai probabilitas $< 0,05$ atau dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel. Berdasarkan hasil uji secara parsial, variabel sikap ($p = 0,000$), norma subjektif ($p = 0,007$), dan niat ($p = 0,000$) memiliki nilai $p < 0,000$ artinya ketiga variabel bebas ini memiliki pengaruh secara parsial terhadap *job crafting seeking resources*.

BAB IV

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kancanh

Menurut Badan Nasional Sertifikasi Nasional (BNSP) (2011) profesi merupakan suatu bidang pekerjaan yang untuk melakukannya diperlukan kompetensi kerja dan dipersyaratkan serta memenuhi standar yang ditentukan dimana didalamnya terkandung pula nilai-nilai dan kode etik profesi. Pekerja profesi juga memiliki ciri-ciri terlatih, jasanya melayani pihak lain, ada izin khusus dalam menjalankan profesi atau bersertifikat kompetensi sesuai bidangnya dan merupakan anggota organisasi profesi.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan empat jenis pekerja profesi yang berada di Kota Yogyakarta dan terdiri dari Psikolog, Arsitek, Perawat dan Guru. Berikut penjabarannya :

1. Himpunan Psikologi Indonesia (HIMPSI) Yogyakarta

HIMPSI merupakan organisasi profesi di Indonesia yang didirikan di Jakarta pada 11 Juli 1959 dengan nama Ikatan Sarjana Psikologi, disingkat ISPsi. Seiring dengan terjadinya perubahan sistem pendidikan tinggi di Indonesia, melalui Kongres Luar Biasa pada tahun 1998 di Jakarta, organisasi ini mengubah nama menjadi Himpunan Psikologi Indonesia, disingkat HIMPSI. HIMPSI merupakan wadah berhimpunnya profesi Psikologi (Sarjana Psikologi, Magister Psikologi, Doktor Psikologi dan Psikolog). Sejak tahun 2003, lulusan program pendidikan profesi psikolog sudah setara dengan jenjang Magister.

Visi HIMPSI, menjadi organisasi profesi psikologi yang diakui secara nasional maupun internasional dan berperan meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat. Misi utama HIMPSI adalah pengembangan keilmuan dan profesi psikologi di Indonesia. Saat ini HIMPSI telah memiliki 25 wilayah di provinsi Indonesia dengan jumlah anggota lebih dari 11.500 orang. Anggota HIMPSI yang memiliki minat dan praktik yang sama telah bergabung dalam 13 buah organisasi Ikatan Minat/Asosiasi. Jumlah perguruan tinggi yang memiliki program pendidikan/fakultas psikologi telah mencapai 93 fakultas, yang terdiri dari 18 fakultas PTN dan 75 fakultas PTS yang tersebar di seluruh Indonesia.

2. Ikatan Arsitek Indonesia (IAI) D.I Yogyakarta

IAI didirikan secara resmi pada 7 September 1959 di Bandung dan telah beranggotakan lebih dari 11.000 arsitek yang terdaftar melalui 27 kepengurusan daerah dan 2 kepengurusan cabang yang tersebar di seluruh Indonesia. Di Yogyakarta, kantor IAI beralamatkan di Gedung Balai Latihan Pendidikan Teknik (BLPT) Lantai 3, Jalan Kyai Mojo Nomor 70 Yogyakarta. Menurut data IAI Yogyakarta jumlah anggota yang terdaftar sebagai anggota dengan Sertifikasi Keahlian Arsitek (SKA) hingga bulan Maret 2018 sebanyak 164 orang dengan anggota 4 arsitek utama, 74 arsitek madya dan 86 arsitek muda.

3. Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) Kota Yogyakarta

Persatuan Perawat Nasional Indonesia lahir pada tanggal 17 Maret 1974. Kebulatan tekad, spirit yang sama dicetuskan oleh perintis perawat bahwa tenaga keperawatan harus berada pada wadah/organisasi profesi perawat Indonesia. Pada regional Kota Yogyakarta, terdapat 2900 perawat yang tergabung dalam PPNI Kota Yogyakarta.

4. Guru

Menurut KBBI guru adalah orang yang pekerjaannya mengajar. Dalam bahasa Indonesia, guru umumnya merujuk pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik. Secara formal, guru adalah seorang pengajar di sekolah negeri ataupun swasta yang memiliki kemampuan berdasarkan latar belakang pendidikan formal minimal berstatus sarjana. Di Indonesia terdapat 2 kategori guru yaitu guru tetap dan guru honorer.

Guru tetap adalah guru yang telah memiliki status minimal sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil, dan telah ditugaskan di sekolah tertentu sebagai instansi induk. Selaku guru di sekolah swasta, guru tersebut dinyatakan guru tetap jika telah memiliki kewenangan khusus yang tetap untuk mengajar di suatu yayasan tertentu yang telah diakreditasi oleh pihak yang berwenang di pemerintahan Indonesia. Sedangkan guru honorer adalah guru yang tidak tetap yang belum berstatus minimal sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil dan digaji perjam pelajaran.

Guru merupakan salah satu profesi yang penting bagi kehidupan negara. Guru adalah penentu masa depan anak bangsa. Berdasarkan data yang ada pada website Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta terdapat 6558 orang guru yang mengajar di Sekolah Dasar, Sekolah Menengah Pertama dan Sekolah Menengah Atas baik pada sekolah negeri dan swasta.

5. Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta

Awal berdirinya Rumah Sakit Panti Rapih adalah dibentuknya yayasan “Onder de Bogen” atau dalam bahasa Belanda *Onder de Bogen*

Stichting oleh pengurus Gereja Yogyakarta pada tanggal 22 Februari 1927 dan mulai dibangun pada tanggal 14 September 1928. Pembangunan rumah sakit akhirnya dapat diselesaikan pada pertengahan Agustus 1929 dan pada tanggal 24 Agustus 1929 Mgr. A. P. F van Velse, SJ berkenan memberkati Rumah Sakit tersebut. Tanggal 14 September 1929 secara resmi rumah sakit dibuka oleh Sri Sultan Hamengku Buwono VIII dengan nama Rumah Sakit “Onder de Bogen”.

Para suster di rumah sakit tersebut melayani dan merawat orang sakit. Para suster meringankan penderitaan sesama sesuai dengan ajaran Injil tanpa memandang agama dan bahasa. Pada awal dibuka, pasien di rumah sakit tersebut merupakan kerabat Kraton dan pejabat Belanda. Namun seiring berjalannya waktu, masyarakat miskin juga dapat menikmati fasilitas layanan kesehatan. Rumah Sakit Panti Rapih juga membuka cabang berupa Rumah Bersalin dan Balai Pengobatan di Pakem dan Kalasan. Khusus untuk warga yang lemah dan miskin yang benar-benar membutuhkan pelayanan rumah sakit dibukalah bangsal PUSPITA yang merupakan singkatan dari “Pusat Spiritualitas”. Adapun visi dan misi Rumah Sakit Panti Rapih, sebagai berikut:

1) Visi : Sebagai rumah sakit yang memandang pasien sebagai sumber inspirasi dan motivasi kerja dengan memberikan pelayanan kepada siapa saja secara profesional dan penuh kasih sayang dalam suasana syukur kepada Tuhan.

2) Misi :

a. Menyelenggarakan pelayanan kesehatan menyeluruh secara ramah, adil, profesional, ikhlas, dan hormat dalam naungan iman Katholik yang gigih membela hak hidup insani dan berpihak kepada yang berkekurangan.

b. Karyawan adalah mitra karya dengan memberdayakan mereka untuk mendukung kualitas kerja demi kepuasan pasien dan keluarganya, dengan mewajibkan diri menyelerenggarakan kesejahteraan karyawan secara terbuka, proposional, adil dan merata sesuai dengan perkembangan dan kemampuan.

Berdasarkan pemaparan di atas, diketahui ada beberapa profesi yang dilibatkan dalam penelitian ini yaitu psikolog, arsitek, perawat dan guru. Ketiga profesi tersebut sama-sama bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan apa yang dibutuhkan. Para pekerja profesi tentunya harus mengetahui apa yang dibutuhkan kliennya sehingga dapat memberikan pelayanan secara tepat. Oleh sebab itu, penting untuk pekerja profesi memahami dengan benar peran profesionalnya, aktivitas profesionalnya yang dilakukan secara bebas dan bertanggung jawab agar dapat mencapai tujuan dalam rangka memaksimalkan pelayanan.

Sikap profesional memerlukan pemahaman untuk mengenali keahliannya dalam bekerja yang salah satunya dapat dilakukan dengan meningkatkan sumber daya pekerjaan (*seeking resources*). Pemahaman dan peningkatan sumber daya yang dilakukan akan menimbulkan kemauan individu untuk bergerak mengikuti perubahan yang terjadi agar dapat memberikan pelayan yang maksimal kepada masyarakat. Kemauan individu untuk berubah merupakan salah satu cara individu untuk mencapai profesionalitas dalam bekerja. Sementara itu *job crafting seeking resources* dapat dijadikan cara untuk beradaptasi mengikuti perubahan yang terjadi.

Teknik sampling yang digunakan yaitu *purposive quota sampling*, yaitu pengambilan sampel dengan kriteria tertentu sebanyak

jumlah yang ditentukan yang dianggap dapat merefleksikan ciri populasi. Penetapan sampel menggunakan tabel Kircjie dengan taraf kesalahan 10%.

B. Persiapan Penelitian

1. Proses Administrasi *Try Out* Alat Ukur

Proses perizinan penelitian atau pengambilan data diawali dengan persiapan administrasi yaitu melalui surat permohonan izin penelitian bernomor B-127/Un.02/DSH.I/TL.00/01/2018 tertanggal 25 Januari 2018 disertai dua eksemplar proposal penelitian yang telah disahkan oleh pihak Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora. Selanjutnya surat dan proposal tersebut diserahkan kepada instansi dan organisasi yang dituju. Izin penelitian kemudian diperoleh dari Rumah Sakit Panti Rapih yang bernomor L0383/RSPR/E/II/2018 tertanggal 24 Februari 2018.

Persyaratan untuk melakukan penelitian di RS Panti Rapih salah satunya membayar biaya untuk melakukan penelitian. Mempertimbangkan hal tersebut, maka pekerja profesi yang ada RS Panti Rapih akan digunakan untuk sampel pengambilan data penelitian. Sehingga *try out* kemudian dilakukan dengan menggunakan *google document* yang didistribusikan kepada pekerja.

2. Pelaksanaan *Try Out*

Persiapan sebelum melaksanakan *try out* dilakukan dengan menganalisis item melalui *professional judgement* oleh dosen pembimbing sebanyak 2 kali pertemuan agar tidak terjadi kesalahan saat melakukan *try out*. Penyebaran skala mulai dilakukan pada 18 Maret – 13 April 2018. Pelaksanaan *try out* dilakukan dengan menyebarkan laman *google*

document (link : <https://docs.google.com/forms/d/1694DvwCm8xMOTvFUDzFZnocMZ5xXD-12mYSFe2WfrBU/prefill>) kepada rekan-rekan pekerja. Lamanya proses *try out* dikarenakan penyebaran melalui *google document* memerlukan *follow up* untuk mengingatkan responden agar bersedia mengisi skala tersebut. Selama kurun waktu tersebut, peneliti mengumpulkan 33 skala yang dapat digunakan untuk melakukan *try out*.

3. Hasil Try Out

a) Skala *Job Crafting Seeking Resources*

Pada saat *try out* skala berjumlah 14 item dan setelah dilakukan *try out* terdapat 2 item yang gugur karena tidak mampu mencapai batasan kriteria pemilihan item (r_{ix}) > 0,30. Item yang tidak lolos yaitu item nomor 4 dan 5. Terdapat 2 aitem yang diperbaiki agar bisa digunakan. Perubahan *blueprint* skala *job crafting seeking resources* sebelum dan sesudah *try out* dapat dilihat pada tabel 5 dan 6 berikut ini :

Tabel 5. *Blueprint* Skala *Job Crafting Seeking Resources* Sebelum *Try Out*

No	Indikator	No Item		Jumlah	Bobot
		F	UF		
1	Meminta saran dan umpan balik dari atasan dan rekan kerja	1, 2, 3	8, 9, 10	6	42,86%
2	Mencari kesempatan untuk belajar	11, 12	4, 5	4	28,57%
3	Memaksimalkan otonomi pekerjaan	6, 7	13, 14	4	28,57%
Total		7	7	14	100%

Tabel 6. *Blueprint* Skala *Job Crafting Seeking Resources* Sesudah *Try Out*

No	Indikator	No Item		Jumlah	Bobot
		F	UF		
1	Meminta saran dan umpan balik dari atasan dan rekan kerja	1, 2, 3	8(6), 9(7), 10(8)	6	50%
2	Mencari kesempatan untuk belajar	11(9), 12(10)	4, 5	2	16,67%
3	Memaksimalkan otonomi pekerjaan	6(4), 7(5)	13(11), 14(12)	4	33,33%
Total		7	5	12	100%

* Keterangan : () = nomor item baru

2 = nomor item gugur

b) Skala Kemauan untuk Berubah

Pada saat *try out* skala berjumlah 38 item dan setelah dilakukan *try out* terdapat 4 item yang gugur karena tidak mampu mencapai batasan kriteria pemilihan item ($r_i x$) > 0,30. Item yang tidak lolos yaitu item bernomor 2, 11, 29 dan 31. Terdapat 5 aitem yang dilakukan perbaikan sehingga dapat digunakan. Perubahan *blueprint* skala kemauan untuk berubah sebelum dan sesudah *try out* dapat dilihat pada tabel 7 dan 8 berikut ini :

Tabel 7. *Blueprint* Skala Kemauan untuk Berubah Sebelum *Try Out*

No	Dimensi	Indikator	No Item		Jumlah	Bobot
			F	UF		
1	Sikap	1. Nilai yang dirasakan dari perubahan organisasi	1, 2	10, 30	16	42,11 %
		2. Keterlibatan emosi dengan perubahan	29, 11	3, 4		
		3. Memahami konsekuensi dari perubahan.	26, 7	6, 21		
		4. Emosi yang dirasakan	5, 12	27, 28		
2	Norma Subjektif	1. Mengetahui apa yang dirasakan rekan kerja terhadap perubahan	9, 36	22, 31	4	10,53%
3	Kontrol Perilaku	1. <i>Self control</i>	23, 15	8, 32	8	21,05%
		2. <i>External control</i>	16, 17	20, 14		
4	Niat	1. Kemauan individu untuk berubah	33, 34, 35	13, 38, 18	6	15,78%
5	Perilaku	1. Manifestasi kemauannya untuk mengikuti perubahan	37, 19	24, 25	4	10,53%
Jumlah			19	19	38	100%

Tabel 8. *Blueprint* Skala Kemauan untuk Berubah Setelah *Try Out*

No	Dimensi	Indikator	No Item		Jumlah	Bobot
			F	UF		
1	Sikap	1. Nilai yang dirasakan dari perubahan organisasi	1, 2	10(9), 30(27)	13	38,24%
		2. Keterlibatan emosi dengan perubahan	29, 11	3(2), 4(3)		
		3. Memahami konsekuensi dari perubahan.	26(24), 7(6)	6(5), 21(19)		
		4. Perasaan yang dirasakan terhadap perubahan	12(10), 5(4)	27(25), 28(26)		
2	Norma Subjektif	1. Mengetahui apa yang dirasakan rekan kerja terhadap perubahan	9(8), 36(32)	22(20), 31	3	8,82%
3	Kontrol Perilaku	1. <i>Self control</i>	23(21), 15(13)	8(7), 32(28)	8	23,53%
		2. <i>External control</i>	16(14), 17(15)	20(18), 14(12)		
4	Niat	1. Kemauan individu untuk berubah	33(29),	13(11), 38(34),	6	17,64%
			34(30), 35(31)	18(16)		
5	Perilaku	1. Manifestasi kemauannya untuk mengikuti perubahan	37(33), 19(17)	24(22), 25(23)	4	11,77%
Jumlah			16	18	34	100%

* Keterangan : () = nomor item baru

2 = nomor item gugur

4. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan konsistensi atau kepercayaan hasil pengukuran dari suatu alat ukur. Reliabilitas diperoleh dari konsistensi skor yang diperoleh responden yang diukur dengan alat yang sama. Reliabilitas dinyatakan dengan koefisien reliabilitas dalam rentang angka 0 sampai 1,00. Hilton dan Brownlow (2004) membagi level reliabilitas menjadi empat level. Level rendah dengan koefisien alpha $< 0,50$. Level reliabilitas moderat memiliki koefisien alpha $0,50 - 0,70$. Level reliabilitas tinggi memiliki koefisien alpha $0,70 - 0,90$ dan level reliabilitas sempurna memiliki koefisien alpha $> 0,90$. Reliabilitas yang diperoleh dari *try out* kedua skala dapat dilihat pada tabel 9 sebagai berikut :

Tabel 9. Reliabilitas Skala Setelah Try Out

No	Skala	Jumlah Item Lolos	Koefisien Alpha	Level Reliabilitas
1	<i>Job crafting seeking resources</i>	12	0,735	Tinggi
2	Sikap	13	0,731	Tinggi
3	Norma Subjektif	3	0,551	Moderat
4	Niat	6	0,803	Tinggi
5	Kontrol Perilaku	8	0,758	Tinggi
6	Perilaku	4	0,685	Moderat

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas diatas dapat diketahui bahwa koefisien reliabilitas skala *job crafting seeking resources* dengan jumlah aitem 12 diperoleh koefisien alpha sebesar 0,735. Skala sikap dengan jumlah aitem 13 memiliki koefisien alpha sebesar 0,731. Skala norma subjektif dengan jumlah aitem 3 dioeroleh koefisien alpha sebesar 0,551. Pada skala niat dengan jumlah aitem 6 diperoleh koefisien alpha sebesar 0,803. Skala kontrol perilaku dengan jumlah aitem 8 memperoleh

koefisien alpha sebesar 0,758 dan skala perilaku dengan jumlah aitem 4 diperoleh koefisien alpha sebesar 0,685.

Berdasarkan pemaparan Hilton dan Brownlow (2004) tersebut maka reliabilitas skala *job crafting seeking resources*, sikap, niat dan kontrol perilaku memiliki level reliabilitas yang tinggi. Sementara itu, skala norma subjektif dan perilaku memiliki level reliabilitas moderat, sehingga semua skala dalam penelitian ini layak untuk digunakan.

C. Pelaksanaan Penelitian

1. Proses Administrasi

Proses administrasi diawali dengan memberikan surat izin kepada lembaga-lembaga untuk mengetahui jumlah populasi yang akan diteliti. Peneliti mengajukan surat pada lembaga-lembaga yang menaungi beberapa profesi yang dipilih untuk dijadikan responden penelitian. Lembaga tersebut diantaranya PPNI (Persatuan Perawat Negara Indonesia), IDI (Ikatan Dokter Indonesia), IAI (Ikatan Arsitek Indonesia), HIMPSI (Himpunan Psikolog Indonesia) dan mengunjungi laman Kemendikbud untuk mendapatkan data.

Izin selanjutnya diberikan ke pada IAI, IDI, PPNI, dan HIMPSI DIY. IAI memberikan izin penelitian pada tanggal 23 April 2018 melalui pesan aplikasi *Whatsapp* dan menyatakan bersedia membantu distribusi skala penelitian. Peneliti selanjutnya mendatangi IDI DIY yang beralamat di Banguntapan. Namun IDI DIY menyarankan langsung untuk mengajukan ke IDI Kota Yogya melihat populasi yang akan digunakan dalam lingkup Kota Yogya. Selanjutnya peneliti ke IDI Kota Yogya yang

berada di lantai 3 Rumah Sakit Bethesda. Namun IDI tidak memberikan jawaban apakah diperbolehkan melakukan penelitian atau tidak setelah peneliti melakukan beberapa kali *follow up* selama 3 minggu terkait izin penelitian. Hal ini juga dikarenakan sebelumnya belum ada yang meminta izin untuk melakukan penelitian kepada sekretariat IDI Kota Yogya.

Peneliti mengajukan surat ke PPNI di RSUD Kota Yogya. PPNI mewajibkan banyak syarat salah satunya surat *etnichal clearance* yang dikeluarkan oleh kampus kesehatan. Pengajuan izin *etnichal clearance* ini membutuhkan waktu lama minimal 1 bulan dan melalui proses layaknya pengerjaan skripsi. Proposal penelitian yang membutuhkan *etnichal clearance* akan disidangkan di depan penguji dan melewati proses revisi. Hal ini membuat peneliti kesulitan untuk mendapat izin di PPNI.

Peneliti kemudian mengajukan surat penelitian di beberapa rumah sakit agar tetap bisa mendapatkan responden yang berprofesi sebagai perawat. Rumah sakit tersebut di antaranya RS Panti Rapih, RS Bethesda, RSUD Kota Jogja dan RS PKU Muhammadiyah. RS Panti Rapih telah lebih dulu memberikan izin untuk melakukan penelitian, sementara di RS Bethesda dan RSUD Kota Yogya memberikan persyaratan yang sulit dipenuhi sehingga peneliti tidak mendapat izin untuk melakukan penelitian disana. Kemudian, RS PKU Muhammadiyah memberikan izin melakukan penelitian namun dengan catatan bahwa peneliti baru boleh memulai penelitian bila peneliti sebelumnya telah menyelesaikan penelitian. Peneliti akhirnya tidak bisa mengambil data karena peneliti sebelumnya masih memerlukan waktu dua bulan lagi untuk menyelesaikan penelitiannya.

Surat izin penelitian di HIMPSI diajukan ke sekretariat HIMPSI di UGM. Dua minggu setelah izin penelitian di masukkan, HIMPSI memberikan jawaban bahwa HIMPSI memberikan izin penelitian di kalangan profesi psikologi namun tidak mau mendistribusikan skala penelitian di anggota HIMPSI melalui sekretariat HIMPSI.

Selanjutnya peneliti juga mengajukan penelitian ke lima sekolah dengan nomor surat B-127/Un.02/DSH.I/TL.00/10/2018 ke SD Demangan, SD Klitren, SD Bhayangkara, SMP Stella Duce 1 dan SMA Santho Tomas. Pada tanggal 1 Agustus 2018, SD Demangan dan SD Klitren memberikan izin penelitian, sementara sekolah lainnya tidak memberikan izin karena UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta tidak memiliki MoU dengan pihak mereka.

2. Pengambilan Data Penelitian

Pengambilan data penelitian dilakukan selama 60 hari yaitu mulai tanggal 21 Mei 2018 hingga 20 Juli 2018. Pengambilan data dilakukan setelah mendapatkan izin penelitian. Penelitian ini dilakukan dengan pengambilan data melalui dua alat ukur (skala) yaitu skala kemauan untuk berubah dan skala *job crafting seeking resources* pada pekerja profesi. Subjek penelitian ini berdasarkan informasi yang diberikan oleh pihak humas organisasi dan instansi yang dituju.

Penyebaran skala dilakukan dengan dua cara yaitu dengan skala yang telah dicetak dan dengan *google document* (*link* : <https://docs.google.com/forms/d/1694DvwCm8xMOTvFUDzFZnocMZ5xXD-12mYSFe2WfrBU/prefill>). Pada perawat di RS Panti Rapih dan guru di SD Demangan dan SD Klitren peneliti mendatangi langsung lokasi penelitian untuk menyerahkan skala yang telah dicetak. Sedangkan pada

profesi arsitek dan psikolog data disebarakan dengan menggunakan *google document*.

Pengisian skala melalui *google document* yang dilakukan oleh anggota IAI membutuhkan waktu selama sebulan. Hal ini disebabkan karena kesibukan pada anggota sehingga perlu diingatkan untuk mengisi kusioner tersebut. Sementara untuk psikolog, *google document* diberikan kepada psikolog yang melakukan praktek di puskesmas Kota Yogyakarta. Peneliti mendatangi setiap Puskesmas yang memiliki Psikolog, kemudian memberikan *link google document* (<https://docs.google.com/forms/d/1694DvwCm8xMOTvFUDzFZnocMZ5xXD-12mYSFe2WfrBU/prefill>) untuk diisi. Pengambilan data pada profesi psikolog ini membutuhkan waktu kurang lebih 2 minggu.

Kendala pengambilan data di RS Panti Rapih adalah saat itu kondisi rawat inap sedang ramai. Selain itu, kepala perawat dan beberapa perawat yang berbeda *shift* kerja dengan beliau belum diberikan skala. Pengambilan data di Panti Rapih memakan waktu sekitar 1 bulan. Pengambilan skala di SD Demangan dan SD Klitren membutuhkan waktu 2 hari. Setelah seluruh skala terkumpul, kemudian peneliti melakukan tabulasi dan analisis data.

Tabel 10. Daftar sampel penelitian

No	Jenis pekerja profesi	Jumlah populasi	Jumlah sampel akhir
1	Arsitek Madya	74	74
2	Perawat RS Panti Rapih	140	100
3	Psikolog	369	20
4	Guru	6558	18
Total keseluruhan		7141	212

D. Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk memberikan deskripsi mengenai subjek penelitian berdasarkan data-data variabel yang diperoleh dari subjek-subjek yang diteliti dan tidak digunakan untuk pengujian hipotesis (Azwar, 2012). Data deskriptif statistik antara lain jumlah subjek (N), nilai minimal, nilai maksimal, modus, dan juga mengukur penyimpangan atau *standart deviation* (SD). Berikut adalah tabel deskripsi statistik untuk masing-masing variabel penelitian :

Tabel 11. Deskriptif Statistik Data Penelitian

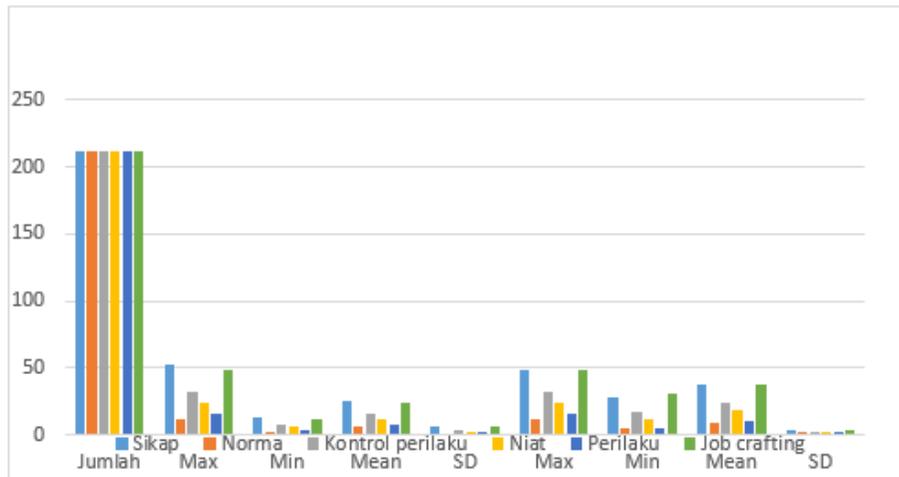
Variabel	Jumlah Subjek	Skor Hipotetik				Skor Empirik			
		Max	Min	Mean	SD	Max	Min	Mean	SD
<i>Job crafting</i>	212	48	12	24	6	48	31	37.48	3.260
Sikap	212	52	13	26	6.5	49	28	38.13	3.907
Norma subjektif	212	12	3	6	1.5	12	5	8.57	1.878
Kontrol perilaku	212	32	8	16	4	32	17	24.09	2.842
Niat	212	24	6	12	3	24	12	18.71	2.447
Perilaku	212	16	4	8	2	16	5	11.15	2.330

Berdasarkan pada tabel diketahui bahwa ada 212 orang subjek yang diteliti. Variabel *seeking resources* memiliki skor hipotetik yang terdiri dari nilai maksimal 48, nilai minimal 12, nilai rerata (mean) 24 dan nilai standar deviasi 6. Sedangkan skor empiriknya memiliki nilai maksimal 48, nilai minimal 31, nilai rerata (mean) 37,48 dan nilai standar deviasi 3,260. Variabel sikap memiliki skor hipotetik dengan nilai maksimal 52, nilai minimal 13, nilai rerata (mean) 26 dan nilai standar deviasi sebesar 6,5. sedangkan skor empiriknya terdiri dari nilai maksimal 49, nilai minimal 28, nilai rerata (mean) 38,13 dan nilai standar deviasi 3,907.

Variabel norma subjektif memiliki skor hipotetik dengan nilai maksimal 12, nilai minimal 3, nilai rerata (mean) 6 dan nilai standar deviasi 1,5. Sedangkan skor empiriknya terdiri dari nilai maksimal 12, nilai minimal 5, nilai rerata (mean) 8,57 dan nilai standar deviasi 1,878. Variabel kontrol perilaku memiliki skor hipotetik yang terdiri dari nilai maksimal 32, nilai minimal 8, nilai rerata (mean) 16 dan nilai standar deviasi 3. Sedangkan skor empiriknya memiliki nilai maksimal 32, nilai minimal 17, nilai rerata (mean) 24,09 dan nilai standar deviasi 2,842.

Variabel niat memiliki skor hipotetik dengan nilai maksimal 24, nilai minimal 6, nilai rerata (mean) 12 dan nilai standar deviasi 3. Sedangkan skor empiriknya yaitu nilai maksimal 24, nilai minimal 12, nilai rerata (mean) 18,71 dan nilai standar deviasi 2,447. Variabel perilaku memiliki skor hipotetik yang terdiri dari nilai maksimal 16, nilai minimal 4, nilai rerata (mean) 8 dan nilai standar deviasi 2. Sedangkan skor empiriknya memiliki nilai maksimal 16, nilai minimal 5, nilai rerata (mean) 11,15 dan nilai standar deviasi 2,330.

Gambar 4. Grafik *Descriptive Statistic*



2. Kategorisasi subjek pada masing-masing skala

Kategorisasi subjek yang digunakan pada penelitian ini adalah kategorisasi jenjang yang bertujuan untuk menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok yang posisinya berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur (Suseno, 2012). Masing-masing skala dalam penelitian ini dibagi kedalam lima kategorisasi yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah.

Kategorisasi pada penelitian ini dihitung berdasarkan pada nilai mean dari skor hipotetik masing-masing skala penelitian. Rumus perhitungan untuk mengetahui kriteria masing-masing kategori sebagai berikut :

Tabel 12. Rumus Kategorisasi

Kategorisasi	Rumus Norma	Keterangan
Sangat tinggi	$X > M - 1.8 SD$	$X =$ Skor total
Tinggi	$M + 0.6 SD < X \leq M + 1.8 SD$	$M =$ Rata-rata
Sedang	$M - 0.6 SD < X \leq M + 0.6 SD$	hipotetik
Rendah	$M - 1.8 SD < X \leq M - 0.6 SD$	$SD =$ Standar deviasi
Sangat rendah	$X \leq M - 1.8 SD$	

a) Kategori Skala *Seeking Resources*

Skala *seeking resources* terdiri dari 12 aitem dengan skor setiap aitemnya 1, 2, 3, dan 4. Perhitungan skor minimal dengan cara hipotetik yang diperoleh adalah $12 \times 1 = 12$, sedangkan skor maksimal diperoleh dari hitungan $12 \times 4 = 48$. Mean hipotetiknya didapat dari hasil perhitungan $48 : 2 = 24$. Besarnya rentang skor adalah $48 - 12 = 36$, sehingga nilai SD diperoleh dari hasil pembagian antara besar rentang (*range*) dengan konstanta pada pembagian interval bentuk distribusi normal sebaran data sebesar 6 interval yaitu $36 : 6 = 6$.

Tabel 13. Kategorisasi skala *seeking resources*

Kategori Skor	Skor	Jumlah	Presentase (%)
Sangat tinggi	$X > 34,8$	151	71,23%
Tinggi	$21,6 < X \leq 34,8$	61	28,77%
Sedang	$14,4 < X \leq 21,6$	0	0%
Rendah	$13,2 < X \leq 22,1$	0	0%
Sangat rendah	$X \leq 13,2$	0	0%

Berdasarkan kategori yang telah di paparkan di tabel, diketahui bahwa terdapat 151 subjek (71,23%) dengan tingkat *seeking resources* yang sangat tinggi dan 61 subjek (28,77%) yang memiliki tingkat *seeking resources* yang tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa subjek penelitian memiliki tingkat *seeking resources* yang sangat tinggi yaitu (71,23%).

b) Kategorisasi Skala Sikap

Skala sikap terdiri dari 13 aitem dengan skor setiap aitemnya 1, 2, 3, dan 4. Perhitungan skor minimal dengan cara hipotetik yang diperoleh adalah $13 \times 1 = 13$, sedangkan skor maksimal diperoleh dari hitungan $13 \times 4 = 52$. Mean hipotetiknya didapat dari hasil perhitungan $52 : 2 = 26$. Besarnya rentang skor adalah $52 - 13 = 39$, sehingga nilai SD diperoleh dari hasil pembagian antara besar rentang (*range*) dengan konstanta pada pembagian interval bentuk distribusi normal sebaran data sebesar 6 interval yaitu $39 : 6 = 6,5$.

Tabel 14. Kategorisasi skala sikap

Kategori Skor	Skor	Jumlah	Presentase (%)
Sangat tinggi	$X > 37,7$	139	65,56%
Tinggi	$29,9 < X \leq 37,7$	72	33,97%
Sedang	$22,1 < X \leq 29,9$	1	0,47%
Rendah	$14,3 < X \leq 22,1$	0	0%
Sangat rendah	$X \leq 14,3$	0	0%

Berdasarkan kategori yang telah di paparkan di tabel, diketahui bahwa terdapat 139 subjek (65,56%) dengan tingkat sikap untuk berubah yang sangat tinggi, 72 subjek (33,97%) yang memiliki tingkat sikap untuk

berubah yang tinggi dan 1 subjek (0,47%) yang memiliki tingkat sikap untuk berubah yang sedang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa subjek penelitian memiliki tingkat sikap untuk berubah yang sangat tinggi yaitu (65,56%).

c) Kategorisasi Skala Norma Subjektif

Skala norma subjektif terdiri dari 3 aitem dengan skor setiap aitemnya 1, 2, 3, dan 4. Perhitungan skor minimal dengan cara hipotetik yang diperoleh adalah $3 \times 1 = 3$, sedangkan skor maksimal diperoleh dari hitungan $3 \times 4 = 12$. Mean hipotetiknya didapat dari hasil perhitungan $12 : 2 = 6$. Besarnya rentang skor adalah $12 - 3 = 9$, sehingga nilai SD diperoleh dari hasil pembagian antara besar rentang (*range*) dengan konstanta pada pembagian interval bentuk distribusi normal sebaran data sebesar 6 interval yaitu $9 : 6 = 1,5$.

Tabel 15. Kategorisasi skala norma subjektif

Kategori Skor	Skor	Jumlah	Presentase (%)
Sangat tinggi	$X > 8,88$	106	50%
Tinggi	$6,96 < X \leq 8,88$	72	33,97%
Sedang	$5,04 < X \leq 6,96$	34	16,03%
Rendah	$3,12 < X \leq 5,04$	0	0%
Sangat rendah	$X \leq 3,12$	0	0%

Berdasarkan kategori yang telah di paparkan di tabel, diketahui bahwa terdapat 106 subjek (50%) dengan tingkat norma subjektif untuk berubah yang sangat tinggi, 72 subjek (33,97%) yang memiliki tingkat norma subjektif untuk berubah yang tinggi dan 34 subjek (16,03%) yang memiliki tingkat norma subjektif untuk berubah yang sedang. Sehingga

dapat disimpulkan bahwa subjek penelitian memiliki tingkat norma subjektif untuk berubah yang sangat tinggi yaitu (50%).

d) Kategorisasi Skala Kontrol Perilaku

Skala perilaku terdiri dari 8 aitem dengan skor setiap aitemnya 1, 2, 3, dan 4. Perhitungan skor minimal dengan cara hipotetik yang diperoleh adalah $8 \times 1 = 8$, sedangkan skor maksimal diperoleh dari hitungan $8 \times 4 = 32$. Mean hipotetiknya didapat dari hasil perhitungan $32 : 2 = 16$. Besarnya rentang skor adalah $32 - 8 = 24$, sehingga nilai SD diperoleh dari hasil pembagian antara besar rentang (*range*) dengan konstanta pada pembagian interval bentuk distribusi normal sebaran data sebesar 6 interval yaitu $24 : 6 = 4$.

Tabel 16. Kategorisasi skala kontrol perilaku

Kategori Skor	Skor	Jumlah	Presentase (%)
Sangat tinggi	$X > 23,2$	118	55,66%
Tinggi	$18,4 < X \leq 23,2$	94	44,34%
Sedang	$13,6 < X \leq 18,4$	0	0%
Rendah	$0,8 < X \leq 13,6$	0	0%
Sangat rendah	$X \leq 0,8$	0	0%

Berdasarkan kategori yang telah di paparkan di tabel, diketahui bahwa terdapat 118 subjek (55,66%) dengan tingkat kontrol perilaku untuk berubah yang sangat tinggi dan 94 subjek (44,34%) yang memiliki tingkat kontrol perilaku untuk berubah yang tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa subjek penelitian memiliki tingkat kontrol perilaku untuk berubah yang sangat tinggi yaitu (55,66%).

e) Kategorisasi Skala Niat

Skala niat terdiri dari 6 aitem dengan skor setiap aitemnya 1, 2, 3, dan 4. Perhitungan skor minimal dengan cara hipotetik yang diperoleh adalah $6 \times 1 = 6$, sedangkan skor maksimal diperoleh dari hitungan $6 \times 4 = 24$. Mean hipotetiknya didapat dari hasil perhitungan $24 : 2 = 12$. Besarnya rentang skor adalah $24 - 6 = 18$, sehingga nilai SD diperoleh dari hasil pembagian antara besar rentang (*range*) dengan konstanta pada pembagian interval bentuk distribusi normal sebaran data sebesar 6 interval yaitu $18 : 6 = 3$.

Tabel 17. Kategorisasi skala niat

Kategori Skor	Skor	Jumlah	Presentase (%)
Sangat tinggi	$X > 17,4$	149	70,28%
Tinggi	$13,8 < X \leq 17,4$	60	28,3%
Sedang	$10,2 < X \leq 13,8$	3	1,42%
Rendah	$6,6 < X \leq 10,2$	0	0%
Sangat rendah	$X \leq 10,2$	0	0%

Berdasarkan kategori yang telah di paparkan di tabel, diketahui bahwa terdapat 149 subjek (70,38%) dengan tingkat niat untuk berubah yang sangat tinggi, 60 subjek (28,3%) yang memiliki tingkat niat untuk berubah yang tinggi dan 3 subjek (1,42%) yang memiliki tingkat niat untuk berubah yang sedang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa subjek penelitian memiliki tingkat sikap untuk berubah yang sangat tinggi yaitu (70,38%).

f) Kategorisasi Skala Perilaku

Skala perilaku terdiri dari 4 aitem dengan skor setiap aitemnya 1, 2, 3, dan 4. Perhitungan skor minimal dengan cara hipotetik yang diperoleh adalah $4 \times 1 = 4$, sedangkan skor maksimal diperoleh dari hitungan $4 \times 4 = 16$. Mean hipotetiknya didapat dari hasil perhitungan $16 : 2 = 8$. Besarnya rentang skor adalah $16 - 4 = 12$, sehingga nilai SD diperoleh dari hasil pembagian antara besar rentang (*range*) dengan konstanta pada pembagian interval bentuk distribusi normal sebaran data sebesar 6 interval yaitu $12 : 6 = 2$.

Tabel 18. Kategorisasi skala perilaku

Kategori Skor	Skor	Jumlah	Presentase (%)
Sangat tinggi	$X > 11,6$	93	43,87%
Tinggi	$9,2 < X \leq 11,6$	67	31,61%
Sedang	$6,8 < X \leq 9,2$	47	22,17%
Rendah	$4,4 < X \leq 6,8$	5	2,35%
Sangat rendah	$X \leq 4,4$	0	0%

Berdasarkan kategori yang telah di paparkan di tabel, diketahui bahwa terdapat 93 subjek (43,87%) dengan tingkat perilaku untuk berubah yang sangat tinggi, 67 subjek (31,61%) yang memiliki tingkat perilaku untuk berubah yang tinggi, 47 subjek (22,17%) yang memiliki tingkat niat untuk berubah yang sedang dan 5 subjek (2,35%) yang memiliki tingkat perilaku untuk berubah yang rendah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa subjek penelitian memiliki tingkat perilaku untuk berubah yang sangat tinggi yaitu (43,87%).

3. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan SPSS 16.0 *for windows* dengan teknik analisis *Kolmogorov-Smirnov Test*. Hasil perhitungan uji normalitas dapat dilihat pada tabel

Tabel 19. Uji normalitas residu

Variabel	KS-Z	Sig. (p)	Keterangan
<i>Unstandardized residual</i>	0.740	0.645	P > 0.05 (Normal)

Berdasarkan tabel 19, diketahui bahwa data residual memiliki nilai KS-Z sebesar 0,740 dengan signifikansi 0,645 ($p > 0,05$) yang artinya data residual berdistribusi normal.

b) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas. Uji multikolinieritas dalam penelitian ini menggunakan SPSS 16.0 *for windows* dengan teknik analisis regresi. Data dikatakan tidak ada multikolinieritas jika nilai $VIF \leq 10$. Adapun hasil uji multikolinieritas antara kelima variabel bebas yaitu :

Tabel 20. Hasil uji multikolinieritas

Variabel	VIF	Keterangan
Sikap	1.480	Tidak ada multikolinieritas
Norma Subjektif	1.077	Tidak ada multikolinieritas
Kontrol Perilaku	1.135	Tidak ada multikolinieritas
Niat	1.558	Tidak ada multikolinieritas
Perilaku	1.277	Tidak ada multikolinieritas

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas, diketahui bahwa seluruh variabel bebas memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak memiliki masalah multikolinieritas atau tidak multikolinieritas.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan SPSS 16.0 *for windows* dengan teknik *rank spearman*. Adapun hasil uji heteroskedastisitas terhadap variabel bebas sebagai berikut :

Tabel 21. Hasil uji heterokedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Sikap	0.885	Homokedastisitas
Norma subjektif	0.415	Homokedastisitas
Kontrol perilaku	0.556	Homokedastisitas
Niat	0.599	Homokedastisitas
Perilaku	0.545	Homokedastisitas

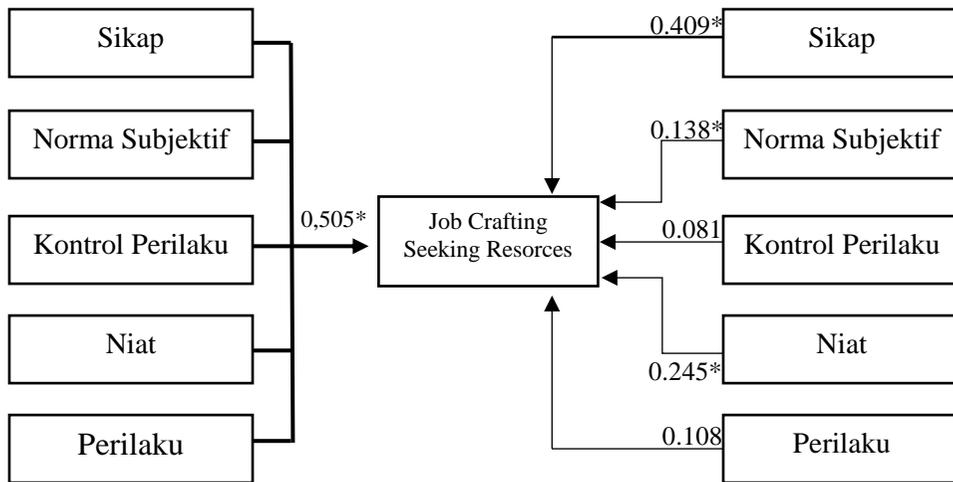
Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas seperti pada tabel diketahui bahwa variabel sikap menunjukkan signifikansi 0,885 ($p > 0,05$), variabel norma subjektif menunjukkan signifikansi 0,415 ($p > 0,05$), variabel kontrol perilaku menunjukkan signifikansi 0,556 ($p > 0,05$), variabel niat menunjukkan signifikansi 0,599 ($p > 0,05$) dan variabel perilaku menunjukkan signifikansi 0,545 ($p > 0,05$). Semua variabel bebas memiliki nilai $p > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah atau gejala heteroskedastisitas. Artinya model regresi yang dipakai untuk penelitian ini layak untuk dilakukan.

4. Uji Hipotesis

Setelah dilakukan uji asumsi klasik dan diketahui bahwa data penelitian terkait dimensi-dimensi kemauan untuk berubah dan *job crafting seeking resources* dinyatakan lolos dalam uji asumsi klasik, maka dapat dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui hubungan dimensi kemauan untuk berubah secara bersamaan terhadap *job crafting seeking resources* maupun hubungan masing-masing dimensi kemauan untuk berubah terhadap *job crafting seeking resources*.

Hubungan antara dimensi dalam kemauan untuk berubah dengan *job crafting seeking resources* pada pekerja profesi ditunjukkan pada gambar berikut ini :

Gambar 5. Model analisis regresi linier berganda



* $p < 0,05$

a) Pengaruh secara simultan

Pengaruh secara simultan dapat dilihat dengan melakukan uji statistik F. Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan ke dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel tergantung. Berikut tabel analisis regresi dimensi kemauan untuk berubah secara bersamaan terhadap *job crafting seeking resources* :

Tabel 22. Hasil uji analisis regresi dimensi kemauan untuk berubah dengan *job crafting seeking resources*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Sig. F Change	Keterangan
1	0.710	0.505	0.493	0.000	Signifikan

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi (R Square) adalah 0,505 dan memiliki sumbangan efektifitas total sebesar 50,5% sedangkan 49,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Adapun untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh dimensi dalam variabel kemauan untuk berubah terhadap *job crafting seeking resources* secara simultan dengan menggunakan uji anova dengan kaidah $p < 0,05$. Berikut tabel hasil uji regresi linier:

Tabel 23. Uji pengaruh simultan

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1132.191	5	226.438	41.996	0.000 ^a
Residual	1110.734	206	5.392		
Total	2242.925	211			

a. Predictors : (Constant), perilaku, kontrol perilaku, norma subjektif, sikap, niat

b. Dependent variable : *job crafting seeking resources*

Tabel Anova di atas menunjukkan bahwa nilai regresi sebesar 1132,191, nilai F hitung sebesar 41,996 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis mayor diterima yang artinya terdapat pengaruh secara simultan pada dimensi-dimensi dalam kemauan untuk berubah terhadap *job crafting seeking resources*. Maka dapat dinyatakan bahwa sikap, norma subjektif, kontrol perilaku, niat dan perilaku secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap *job crafting seeking resources*.

b) Pengaruh secara parsial

Untuk menguji hipotesis minor atau melihat ada atau tidaknya pengaruh dimensi dalam kemauan untuk berubah terhadap *job crafting seeking resources* secara parsial dengan menggunakan analisis linier berganda secara parsial. Kaidah yang digunakan untuk menganalisa pengaruh sikap, norma subjektif, kontrol perilaku, niat dan perilaku terhadap *job crafting seeking resources* secara parsial adalah jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel tergantung.

Adapun hasil uji regresi linier secara parsial akan dipaparkan sebagai berikut :

Tabel 24. Uji pengaruh secara parsial

Variabel	Koefisien (β)	T	Sig.
Sikap	0.409	6.855	0.000
Norma Subjektif	0.138	2.718	0.007
Kontrol Perilaku	0.081	1.550	0.123
Niat	0.245	4.012	0.000
Perilaku	0.108	1.941	0.054

Dalam hal ini, yang dijadikan dasar penelitian adalah angka probabilitas (sig) dengan ($p < 0,05$). Jika nilai probabilitas $< 0,05$ maka hipotesis diterima yang artinya terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel tergantung. Jika nilai probabilitas $> 0,05$ maka hipotesis ditolak yang artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel tergantung.

Jika nilai koefisien korelasinya berbentuk positif (+) maka terdapat pengaruh yang positif dan searah yang artinya jika variabel bebas meningkat maka variabel tergantung juga meningkat. Namun jika nilai koefisien korelasinya berbentuk negatif (-) maka terdapat pengaruh negatif yang artinya jika variabel bebas meningkat maka variabel tergantung menurun dan juga sebaliknya.

Berikut pengaruh masing-masing dimensi dalam kemauan untuk berubah terhadap *job crafting seeking resources* untuk menguji hipotesis minor :

1. Pengaruh sikap terhadap *job crafting seeking resources*

Hasil pengujian signifikansi pengaruh antara sikap dan *job crafting seeking resources* menunjukkan nilai probabilitas $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis H1 diterima. Artinya, terdapat pengaruh signifikan antara sikap terhadap *job crafting seeking resources*. Koefisien regresi berbentuk positif sebesar 0,409 yang artinya semakin meningkat sikap kemauan untuk berubah maka perilaku *job crafting seeking resource* nya akan semakin meningkat juga.

2. Pengaruh norma subjektif terhadap *job crafting seeking resources*

Hasil pengujian pengaruh signifikansi antara norma subjektif dengan *job crafting seeking resources* dengan nilai probabilitas $0,007 < 0,05$ sehingga hipotesis H2 diterima. Artinya, terdapat pengaruh signifikan antara norma subjektif dengan *job crafting seeking resources*. Koefisien regresi berbentuk yang positif sebesar 0,138 yang artinya semakin meningkat norma subjektif maka akan semakin meningkat juga *job crafting seeking resources* nya.

3. Pengaruh antara kontrol perilaku dengan *job crafting seeking resources*

Hasil pengujian signifikansi pengaruh antara kontrol perilaku dan *job crafting seeking resources* menunjukkan nilai probabilitas $0,123 > 0,05$ sehingga hipotesis H3 tidak diterima. Artinya, tidak terdapat pengaruh signifikan antara kontrol perilaku terhadap *job crafting seeking resources*. Koefisien regresi berbentuk positif sebesar 0,081 yang artinya semakin meningkat kontrol perilaku maka perilaku *job crafting seeking resources* nya akan semakin meningkat juga.

4. Pengaruh antara niat dengan *job crafting seeking resources*

Hasil pengujian signifikansi pengaruh antara niat dan *job crafting seeking resources* menunjukkan nilai probabilitas $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis H4 diterima. Artinya, terdapat pengaruh signifikan antara niat terhadap *job crafting seeking resources*. Koefisien regresi berbentuk positif sebesar 0,245 yang artinya semakin meningkat niat maka akan semakin meningkatkan perilaku *job crafting seeking resources* nya.

5. Pengaruh antara perilaku dengan *job crafting seeking resources*

Hasil pengujian signifikansi pengaruh antara sikap dan *job crafting seeking resources* menunjukkan nilai probabilitas $0,054 > 0,05$ sehingga hipotesis H5 tidak terbukti. Artinya, tidak terdapat pengaruh signifikan antara perilaku terhadap *job crafting seeking resources*. Koefisien regresi berbentuk positif sebesar 0,108 yang artinya semakin meningkat perilaku kemauan untuk berubah maka akan semakin meningkatkan perilaku *job crafting seeking resources* nya.

Hasil analisis regresi linier yang sudah dilakukan sebelumnya kemudian digunakan untuk melihat faktor terbesar dari sikap, norma subjektif, kontrol perilaku, niat dan perilaku terhadap *job crafting seeking resources*. Sumbangan efektif masing-masing prediktor didapatkan dengan rumus :

$$SE X_i = \left(\frac{b_{xi} \cdot crossproduct \cdot R^2}{Regression} \right) \times 100$$

Keterangan :

SEX_i = Sumbangan efektif variabel X_i

b_{xi} = Koefisien (B) variabel X_i

CP = *Cross product* variabel X_i

Regression = Nilai regresi

R^2 = Sumbangan efektif total

Uji regresi awal yang dilakukan memunculkan berbagai macam hasil yang akan dimasukkan ke dalam rumus di atas. Adapun hasilnya sebagai berikut :

Tabel 25. Simpulan nilai koefisien, *cross-product*, regresi dan sumbangan efektif total

Variabel	Koefisien B	<i>Cross-Product</i>	Regresi	Sumbangan Efektif Total
Sikap	0,341	1691.528	1132.191	0.505
Norma Subjektif	0,191	492.368	1132.191	0.505
Niat	0,327	937.792	1132.191	0.505

Dari tabel di atas berikutnya dimasukkan ke dalam rumus untuk mencari sumbangan efektifitas masing-masing variabel. Adapun hasil

perhitungan sumbangan efektifitas sikap, norma subjektif, kontrol perilaku, niat dan perilaku terhadap *job crafting seeking resources* sebagai berikut:

1. Sikap

$$SE X_i = \left(\frac{0,341 \times 1691,528 \times 0,505}{1132,191} \right) \times 100\% = 25,72\%$$

2. Norma subjektif

$$SE X_i = \left(\frac{0,191 \times 492.368 \times 0,505}{1132,191} \right) \times 100\% = 4,19\%$$

3. Niat

$$SE X_i = \left(\frac{0,327 \times 937.792 \times 0,505}{1132,191} \right) \times 100\% = 13,68\%$$

Berdasarkan perhitungan sumbangan efektif masing-masing variabel bebas terhadap variabel tergantung, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

Tabel 26. Hasil sumbangan efektif masing-masing dimensi

Variabel	Sumbangan efektif
Sikap	25,72%
Norma Subjektif	4,19%
Niat	13,68%

E. Pembahasan

Hasil penelitian yang dilakukan pada pekerja profesi di Kota Yogyakarta menunjukkan bahwa semua variabel dimensi pada kemauan untuk berubah (sikap, norma subjektif, kontrol perilaku, niat dan perilaku) berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel *job crafting seeking resources* yang berarti hipotesis pada penelitian ini diterima. Hasil analisis

dalam penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif antara dimensi-dimensi dalam kemauan untuk berubah terhadap *job crafting seeking resources* terbukti signifikan. Hal ini ditunjukkan dari analisis uji regresi linier secara parsial karena semua nilai korelasi variabel bernilai positif.

Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi linier ganda bahwa sumbangan efektif totalnya 49,3% yang berarti bahwa dimensi-dimensi dalam kemauan untuk berubah berperan 49,3% terhadap peningkatan *job crafting seeking resources*. Selain itu, terdapat sebesar 50,7% lainnya merupakan pengaruh variabel-variabel lain diluar variabel yang diteliti oleh peneliti.

Hasil uji parsial pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel sikap, norma subjektif, dan niat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *job crafting seeking resources*. Maknanya adalah semakin tinggi variabel sikap, norma subjektif dan niat maka akan semakin tinggi pula perilaku *job crafting seeking resources* nya. Sementara variabel kontrol perilaku dan perilaku tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *job crafting seeking resources*.

Hal tersebut berarti bahwa apabila pekerja profesi memiliki sikap, norma subjektif dan niat kemauan untuk berubah yang baik maka mampu meningkatkan perilaku *job crafting seeking resources* pada pekerjaannya. Sebaliknya, apabila pekerja profesi memiliki sikap, norma subjektif yang rendah maka akan memiliki kecenderungan perilaku *job crafting seeking resources* yang rendah juga. Berdasarkan perhitungan hasil analisis regresi juga diketahui sumbangan efektif masing-masing variabel bebas.

Sikap memberikan kontribusi sumbangan efektif sebesar 25,12% terhadap *job crafting seeking resources*. Dimensi norma subjektif memiliki sumbangan efektif sebesar 4,09% terhadap *job crafting seeking resources*. Dimensi kontrol perilaku memiliki sumbangan efektif terhadap *job crafting seeking resources* sebesar 2,44%. Dimensi niat memberikan sumbangan efektif sebesar 13,3% terhadap *job crafting seeking resources*. Sedangkan dimensi perilaku memberikan sumbangan efektif terhadap *job crafting seeking resources* sebesar 4,29%.

Kemauan untuk berubah merupakan hal penting yang seharusnya dimiliki individu untuk mendukung keberhasilan penerapan perubahan organisasi. Kemauan individu untuk mengikuti perubahan bisa dilihat sebagai salah satu usaha yang dilakukan individu untuk mendukung perubahan organisasi sehingga penolakan individu terhadap perubahan akan sangat rendah. Kemauan individu untuk berubah akan memicu individu untuk membentuk ulang (*crafting*) pekerjaan mereka untuk menyesuaikan tuntutan-tuntutan yang muncul karena perubahan (Wanberg & Bannas, 2000; dalam Petrou dkk, 2016).

Beberapa peneliti berpendapat bahwa kemauan individu untuk berubah merupakan salah satu komponen penting untuk mendukung berhasilnya proses perubahan organisasi (Shiddiqui, 2011). Hasil pada penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Petrou dkk (2015) bahwa dimensi niat pada kemauan untuk berubah secara signifikan berhubungan dengan *job crafting seeking resources* dan mempengaruhi kinerja individu menjadi lebih baik serta mengurangi kelelahan yang dirasakan individu. Petrou dkk (2015) juga menjelaskan bahwa kemauan untuk berubah merupakan variabel penting yang menjadi faktor munculnya perilaku *job crafting seeking resources*. Individu yang

memiliki kemauan untuk berubah akan terikat dengan perilaku peningkatan sumber daya pekerjaan (*seeking resources*) ke level yang lebih tinggi.

Indikator pada dimensi niat adalah adanya niat individu untuk berubah. Pekerja profesi yang memiliki niat untuk berubah akan menanamkan bahwa dia akan berusaha ikut serta mengimplementasikan dan mendukung perubahan yang terjadi. Niat yang dimiliki individu ini akan mempengaruhi individu untuk melakukan *job crafting seeking resources* pada pekerjaannya.

Selain dimensi niat, dimensi sikap juga memiliki hubungan yang signifikan dengan *job crafting seeking resources*. Dimensi sikap akan menunjukkan sikap positif yang dimiliki individu untuk mengikuti perubahan organisasi. Artinya, semakin tinggi sikap positif pada kemauan untuk berubah maka akan semakin tinggi perilaku *job crafting seeking resources* yang dilakukan individu. Pekerja profesi yang merasakan nilai-nilai perubahan akan menumbuhkan sikap untuk bersikap pada perubahan yang terjadi. Pekerja profesi yang merasakan nilai-nilai yang positif dari perubahan maka akan memiliki sikap positif untuk menyukseskan dan mengikuti perubahan organisasi. Terkait konteks *job crafting seeking resources*, ketika pekerja profesi telah memiliki kemauan untuk mengikuti perubahan, maka pekerja profesi akan lebih mendorong dirinya untuk memaksimal meningkatkan sumber daya pekerjaannya (*seeking resources*) untuk beradaptasi mengikuti perubahan.

Ketika pekerja profesi merasakan nilai-nilai yang positif dari perubahan maka mereka akan mengidentifikasi dan memahami bahwa perubahan tersebut mempunyai dampak yang positif dan untuk membuat

karir dan organisasi menjadi lebih baik lagi. Hal itu menunjukkan bahwa pekerja profesi memiliki fokus jangka panjang terhadap nilai-nilai positif dari perubahan. Mereka yang merasakan nilai-nilai positif dari perubahan akan lebih mudah untuk mau mengikuti perubahan karena mereka meyakini bahwa perubahan tersebut memiliki nilai dan dampak yang baik bagi karirnya dan organisasi. Hal ini dapat membuat pekerja profesi *reframing* perubahan dengan lebih positif.

Selain merasakan nilai-nilai dari perubahan, indikator lain dalam dimensi sikap adalah adanya keterlibatan emosi dengan perubahan. Mereka yang memiliki keterlibatan emosi dengan perubahan akan yakin bahwa perubahan yang dilakukan akan bermanfaat dan membawa kebaikan untuk pekerjaannya. Pekerja profesi yang memiliki keterlibatan emosi yang positif terhadap perubahan yang terjadi akan mau mengikuti perubahan karena perubahan itu demi kebaikan seluruh anggota profesi dan organisasi mereka. Pekerja profesi yang memiliki keterlibatan emosi terhadap perubahan akan lebih banyak mencari umpan balik dari rekan kerja agar dapat memperbaiki kinerja mengikuti perubahan yang terjadi. Selain itu, mereka juga akan lebih banyak mencari kesempatan untuk belajar hal-hal baru serta memaksimalkan otonomi pekerjaannya.

Indikator lain dari dimensi sikap adalah memahami konsekuensi dari perubahan. Apabila pekerja profesi memahami dengan baik konsekuensi dari perubahan, maka mereka akan mengidentifikasi apa yang harus mereka lakukan terhadap konsekuensi tersebut. Konsekuensi timbul dari kemauan maupun ketidakmauan individu untuk mengikuti perubahan yang terjadi. Konsekuensi ini akan mempengaruhi karir pekerja profesi dan juga organisasi mereka. Apabila pekerja profesi memahami konsekuensi yang akan timbul adalah konsekuensi positif seperti karir

mereka akan berkembang, maka hal ini membuat individu memiliki kemauan untuk berubah mengikuti perubahan yang terjadi. Karena konsekuensi itulah mereka akan melakukan *job crafting seeking resources*.

Dimensi norma subjektif memiliki peran penting dalam mempengaruhi individu untuk ikut melakukan implementasi perubahan atau malah resisten terhadap perubahan. Indikator dari norma subjektif adalah individu dapat mengetahui apa yang dirasakan oleh rekan kerja terhadap perubahan. Individu dapat melihat dan mengidentifikasi apa yang dirasakan dan dilakukan oleh rekan kerjanya terhadap implementasi perubahan yang sedang berlangsung. Penilaian individu terhadap rekan kerjanya dapat mempengaruhi individu untuk ikut melakukan hal yang sama. Sehingga, penilaian individu yang positif terhadap apa yang dirasakan rekan kerjanya pada perubahan organisasi akan mempengaruhi kognitif individu untuk menilai sehingga kekakuan kognitif akan menurun. Hal ini akan membuat individu memiliki kemauan untuk berubah sehingga dapat memicu untuk melakukan *job crafting seeking resources* sebagai cara untuk beradaptasi dengan perubahan yang terjadi.

Sementara itu, dimensi kontrol perilaku tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *job crafting seeking resources*. Indikator dimensi kontrol perilaku yaitu kontrol diri. Pekerja profesi yang memiliki kontrol diri dapat mengidentifikasi perubahan yang terjadi dengan pengalamannya pada perubahan sebelumnya. Pekerja profesi dapat menjadikan pengalaman sebelumnya sebagai referensi apa yang harusnya dilakukan pada perubahan yang terjadi saat ini. Indikator lainnya yaitu faktor eksternal dimana dalam proses perubahan hendaknya organisasi memberikan informasi dan fasilitas komunikasi yang memadai agar

anggota organisasi lebih memahami kemana arah dan tujuan perubahan yang sedang terjadi. Hal ini kemudian akan menjadi faktor pekerja profesi untuk melakukan *job crafting seeking resources* agar dapat memaksimalkan pekerjaannya tanpa mengalami kelelahan dalam bekerja. Berdasarkan hasil penelitian, kontrol perilaku tidak secara signifikan mempengaruhi *job crafting seeking resources* dapat disebabkan kurang tersedianya sarana-sarana komunikasi dan informasi yang dibutuhkan untuk menghadapi perubahan.

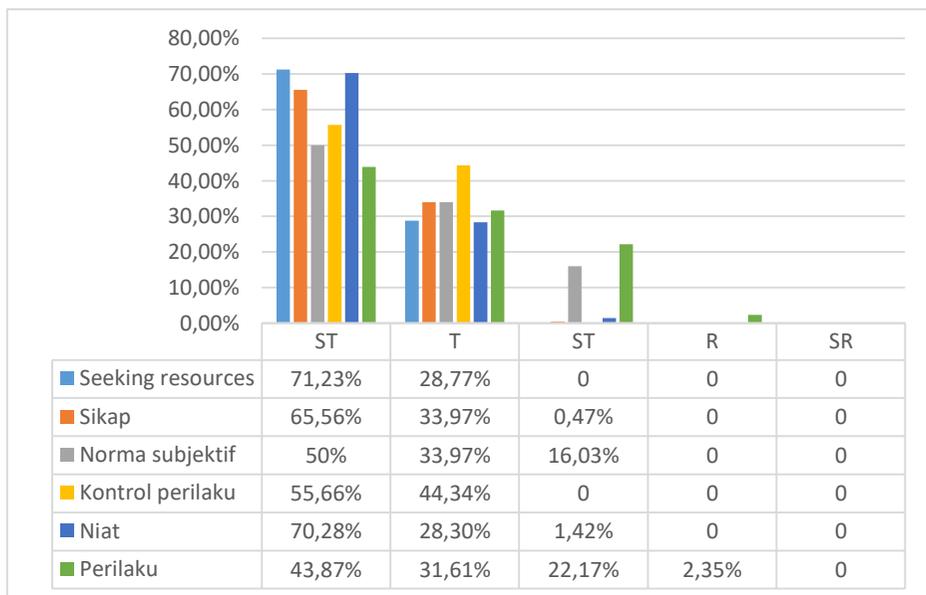
Dimensi perilaku juga tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *job crafting seeking resources*. Indikator pada dimensi perilaku yaitu adanya manifestasi perilaku yang mendukung atau tidak mendukung perubahan. Manifestasi perilaku yang mendukung perubahan tentu akan menjadi faktor penting kesuksesan perubahan organisasi. Manifestasi ini bisa berbentuk memotivasi rekan kerja, berbagi informasi dan ide serta meyakinkan diri sendiri dan rekan kerja bahwa perubahan yang terjadi mempunyai dampak yang baik bagi perkembangan karir dan kemajuan organisasi.

Dalam konteks *job crafting seeking resources*, indikator pada dimensi perilaku tidak menjadi faktor yang berpengaruh untuk individu meningkatkan sumber daya pekerjaannya. Individu lebih menunjukkan perilakunya dengan memberikan dukungan kepada rekan kerja sehingga bisa memacu rekan kerja untuk meningkatkan sumber daya pekerjaannya namun tidak pada diri individu itu sendiri.

Penelitian sebelumnya telah mengindikasikan bahwa *job crafting* memainkan peran penting dalam usaha individu untuk menghadapi dan menyesuaikan diri pada perubahan (Peral & Geldenhuys, 2016;

Ghitulescu, 2006). Kemauan untuk berubah sebagai faktor pemicu perilaku *job crafting*. Petrou, Demerouti dan Schaufeli (2015) menjelaskan bahwa semakin individu memiliki kemauan untuk berubah dalam artian mereka sudah memahami dan memiliki sikap, niat, norma subjektif, kontrol perilaku dan perilaku untuk mendukung perubahan maka semakin besar munculnya perilaku *job crafting seeking resources*.

Gambar 6. Grafik kategorisasi skor subjek



Berdasarkan kategorisasi skor subjek, diketahui bahwa sebagian besar pekerja profesi di Kota Yogyakarta memiliki *job crafting seeking resources* kategori tinggi yaitu sebesar 71,23% dan tinggi sebesar 28,77%. Hasil kategorisasi menggambarkan bahwa potensi terjadinya *job crafting seeking resources* di kalangan pekerja profesi cenderung sangat tinggi dan tinggi. Berdasarkan hasil kategorisasi, tidak ada pekerja profesi yang memiliki tingkat *job crafting seeking resources* sangat rendah. Hal ini

merupakan hal yang perlu dipertahankan agar subjek dapat meningkatkan perilaku *job crafting seeking resources*nya.

Sebagian besar pekerja profesi memiliki sikap positif untuk mengikuti perubahan dalam kategori yang sangat tinggi yaitu 65,56%, tinggi 33,97% dan sedang 0,47%. Hal ini menggambarkan bahwa sikap positif yang dimiliki pekerja profesi sangat baik, artinya pekerja profesi merasakan nilai dari perubahan organisasi, adanya keterlibatan emosi dengan perubahan dan memahami konsekuensi dari perubahan.

Kategorisasi sampel untuk norma subjektif pada pekerja profesi pada kategorisasi sangat tinggi yaitu 50%, tinggi 33,97%, dan sedang 16,03%. Hal ini menggambarkan bahwa di lingkungan kerja subjek, masih banyak rekan kerjanya yang cenderung belum memiliki kemauan untuk mengikuti perubahan. Kategorisasi pekerja profesi pada kontrol perilaku pada kategori sangat tinggi 55,66% dan tinggi 44,34%. Hal ini menggambarkan bahwa pekerja profesi memiliki kontrol perilaku yang baik pada perubahan yang sedang terjadi dibandingkan pada perubahan sebelumnya.

Kategorisasi untuk niat pada pekerja profesi pada kategorisasi sangat tinggi sebesar 70,28%, tinggi 28,3%, dan sedang 1,42%. Hal ini menggambarkan bahwa pekerja profesi memiliki niat yang tinggi untuk mau mengikuti perubahan yang terjadi. Kategorisasi perilaku pada pekerja profesi yang sangat tinggi sebesar 43,8%, tinggi 31,61%, sedang 22,17% dan 2,32%. Kategorisasi ini menggambarkan bahwa subjek masih banyak yang cenderung belum mencerminkan perilaku untuk mau mengikuti perubahan.

Sebagian besar subjek penelitian memiliki sikap, norma subjektif, kontrol perilaku, niat, perilaku dan *job crafting seeking resources* dalam kategori sangat tinggi. Artinya, pekerja profesi di Kota Yogyakarta merasakan nilai-nilai perubahan, kemauan untuk mengikuti perubahan dan manifestasi kemauan untuk mengikuti perubahan. Sebagian besar pekerja profesi memiliki kategorisasi *job crafting seeking resources* yang tinggi yang menggambar bahwa mereka berusaha untuk meningkatkan sumber daya mereka agar bisa mengikuti perkembangan dan perubahan yang terjadi pada profesi dan lingkungan kerja mereka.

Peneliti telah berusaha mendapatkan hasil yang maksimal untuk penelitian ini. Namun, peneliti menyadari adanya kekurangan dan keterbatasan dalam penelitian ini. Oleh karena itu, peneliti berharap hal ini dapat dijadikan masukan atau bahan evaluasi bagi peneliti selanjutnya. Keterbatasan tersebut salah satunya karena kendala waktu dalam mengumpulkan sampel sehingga belum memadai untuk kesesuaian dengan jumlah populasi yang sangat besar.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dipaparkan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara dimensi dalam kemauan untuk berubah dengan *job crafting seeking resources*. Semakin tinggi dimensi pada kemauan untuk berubah pada pekerja profesi, maka akan semakin tinggi pula *job crafting seeking resources* yang dimiliki pekerja profesi. Terdapat pengaruh simultan dimensi pada kemauan untuk berubah terhadap *job crafting seeking resources* sebesar 0,710 (taraf signifikansi $p < 0,05$). Sumbangan efektif total dimensi pada kemauan untuk berubah terhadap *job crafting seeking resources* sebesar 49,3%. Selain itu, terdapat pengaruh dimensi sikap terhadap *job crafting seeking resources* sebesar 0,409 (taraf signifikansi $p < 0,05$) dengan sumbangan efektif sebesar 25,72%. Terdapat pengaruh dimensi norma subjektif terhadap *seeking resources* sebesar 0,138 (taraf signifikansi $p < 0,05$) dengan sumbangan efektif sebesar 4,19%. Terdapat pengaruh niat terhadap *job crafting seeking resources* sebesar 0,245 (taraf signifikansi $p < 0,05$) dengan sumbangan efektif sebesar 13,68%. Sementara itu, tidak terdapat pengaruh antara kontrol perilaku dan perilaku terhadap *job crafting seeking resources* (taraf signifikansi $p > 0,05$).

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti mengajukan beberapa saran antara lain:

1. Bagi Instansi Terkait

Bagi pihak Rumah Sakit Panti Rapih, IAI, SD Demangan, dan SD Klitren, berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kemauan untuk berubah mempengaruhi *job crafting seeking resources*. Dengan demikian hendaknya pemimpin memperhatikan kemauan individu untuk berubah misalnya dengan menyediakan waktu dan ruang untuk berdiskusi terkait perubahan yang akan terjadi. Sehingga individu mengetahui apa dampak dari perubahan tersebut dan akan meningkatkan kemauan mereka untuk mengikuti perubahan sehingga hal ini juga akan meningkatkan perilaku *job crafting seeking resources* pada individu tersebut.

2. Bagi pekerja profesi

Pekerja profesi diharapkan selalu untuk mencari tahu lebih banyak terkait perubahan apa yang sedang terjadi pada lingkup pekerjaan dan profesi mereka. Semakin mereka memahami apa tujuan dari perubahan, akan lebih mudah untuk mengikuti dan mengatasi ancaman perubahan yang terjadi.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Kemauan untuk berubah dan *job crafting seeking resources* merupakan tema yang belum banyak diteliti. Terutama pada dimensi-dimensi dalam kemauan untuk berubah. Beberapa variabel yang sebelumnya dikaitkan pada variabel ini adalah *well-being*, *burn out*, dan kepuasan kerja. Peneliti

selanjutnya diharap untuk lebih banyak lagi mengkaji sumber referensi yang mendukung tentang penelitian dengan topik ini. Selain itu, peneliti selanjutnya juga diharapkan memperhatikan keterbatasan dari penelitian ini yaitu karna kendala waktu yang terbatas untuk mendapatkan sampel dengan jumlah yang lebih banyak sehingga pada penelitian ini hanya menggunakan taraf kesalahan sampel sebesar 10%. Peneliti berharap penelitian selanjutnya dapat mengambil sampel dengan taraf kesalahan 5%. Selain itu, peneliti selanjutnya harap dapat memperhatikan level reliabilitas dan koefisien alpha pada skala yang digunakan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2010). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas & Validitas : Edisi 4*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Badan Pusat Statistika (BPS). (2002). *Klasifikasi Baku Jenis Pekerjaan Indonesia* (KBJI). Jakarta: ISSN 0216-5724 (pdf).
- Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2007). The Job demands-resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*.
- Berg, J.M., Dutton, J.E., & Wrzesniewski, A. (2007). What is job crafting and why does it matter?. *Regents of the University of Michigan*.
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W.B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86 (3), 499-512.
- Demerouti, E. (2014). Design your own job through job crafting. *European Psychologist*, 19(4), 237-247.
- Ficapal-Cusi, P., Torrent-Sellens, J., Boada-Grau, J., & Hontangas-Beltran, P.M. (2014). Job change without changing job? Exploring job crafting in Spain.
- Ghitulescu, B.E. (2006). Shaping tasks and relationships at work: Examining the antecedents and consequences of employee job crafting. *University of Pittsburg*

- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 19 Edisi V*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gu-Ne, K., & Young-Min, L. (2015). Towards high performance organization: The impacts of job characteristics and job crafting. *Advanced Science and Technology Letters*, 114.
- 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, 11-20.
- Heuvel, M.V., Demerouti, E., Bakker, A., & Schaufeli, W.B. (2013). Adapting to change: The value of change information and meaning-making. *Journal of Vocational Behavior*.
- Kanten. (2014). The antecedents of job crafting: perceived organizational support, job characteristics and self-efficacy. *European Journal of Business and Social Science*, 3(5).
- Kusumaputri, E.S. (2015). *Komitmen pada perubahan organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Leana, C., Appelbaum, E., & Shevchuk, I. (2009). Work process and quality of care in early childhood education: the role of job crafting. *Academy of Management Journal*, 52(6), 1169-1192.
- Metselaar, E.E. (1997). *Assesing the willingness to change: construction and validation of the DINAMO*. Amsterdam: VU.

- Nielsen, K., & Abildgaard, J.S. (2012). The development and validation of a job crafting measure for use with blue-collar workers. *Journal Work and Stress*, 26(4), 365-384.
- Ornstein, S., Cron, W.L., & Slocum JR, J.W. (1989). Life stage versus career stage: A comparative test of the theories of Levinson and Super. *Journal of Organizational Behavior*, 10, 117-133.
- Parker, S.K., Bindl, U.K., & Strauss, K. (2010). Making things happen: A model of proactive motivation. *Journal of Management*, 36, 827-856.
- Peral, S., & Geldenhuys, M. (2016). The effect of job crafting on subjective well-being amongst South African high school teachers. *SA Journal of Industrial Psychology*.
- Permenristekdikti nomor 26 tahun 2015, pasal 1 (1) tentang *Registrasi Pendidik pada Perguruan Tinggi*. 2015. Jakarta: Menristekdikti
- Petrou, P., Demerouti, E., Peeters, M.C.W., Schaufeli, W.B., & Hetland, J. (2012). Crafting a job on a daily basis: Contextual correlates and the link to work engagement. *Journal of Organizational Behaviors*.
- 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), 470-480.
- Petrou, P., Demerouti, E., & Schaufeli, W.B. (2016). Crafting the change: The role of employee job crafting behaviors for successful organizational change. *Journal of Management Journal of Management*, 20(10), 1-27.

- Qi, J., Li, J., & Zhang, Q. (2014). How organizational embeddedness and affective commitment influence job crafting. *Journal Personality and Social Behavior*, 42, 1629-1638.
- Robinson, O., & Griffiths, A. (2005). Coping with the stress of transformational change in a government department. *Journal of Applied Behavioral Science*, 41, 204-221.
- Sangaji, Agus. (2014). Keterikatan antara kepribadian proaktif dan *job performance* yang dipengaruhi oleh peran *job crafting* dan keterlibatan kerja (Studi pada perawat RSUD Dr. Moewardi Surakarta). Universitas Negeri Sebelas Maret.
- Shah, N., & Shah, S.G.S. (2010). Relationships between employee readiness for organizational change, supervisor, and peer relations and demography. 23(5), 640-652.
- Siddiqi, M. (2015). Work engagement, job crafting, customer satisfaction, customer loyalty India. *Journal for Decision Makers*, 40(3), 277-292.
- Slemp, G.R., & Vella-Brodrick, D.A. (2013). Optimizing employee mental health: The relationship between intrinsic need satisfaction, job crafting, and employee well-being.
- 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(7).
- Stoffers, J., & Mordant-Dols, A. (2015). Transformational leadership and professionals willingness to change: A multiple case study in

project management organizations. *Human Resource Management Research*, 5(2), 40-46.

Suryabrata, S. (2010). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Andi.

Suseno, M.N. (2012). *Statistika*. Yogyakarta: Ash-shaff

Tims, M., Bakker, A.B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 173-186.

Tims, M., Bakker, A.B., & Derks, D. (2014). Daily job crafting and the self-efficacy – performance relationship. *Journal of Managerial Psychology*, 29(5).

Tims, M., Bakker, A.B., & Derks, D. (2013). The impact of job crafting on job demands, job resources, and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18, 230-240.

Tims, M., Bakker, A.B., & Derks, D. (2016). Job crafting and its relationship with person-job fit and meaningfulness: A three-wave study. *Journal of Vocational Behavior*, 92, 44-53.

Travaglianti, F., Babic, A., & Hansez, I. (2016). The role of work-related needs in the relationship between job crafting, burnout and engagement. *Journal of Industrial Psychology* *Journal of Industrial Psychology*, 1-13.

Van den Heuvel, M., Demerouti, E., Schreurs, B.H.J., Bakker, A.B., & Schaufeli, W.B. (2009). Does meaning-making help during organizational change? *Career Development International*, 14, 508-533.

- Weseler, D., & Niessen, C. (2014). How job crafting relates to task performance. *Journal of Managerial Psychology*, 31(3), 672-685.
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J.E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26(2), 179-201.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A.B., Demerouti, E., & Schaufeli, W.B. (2009). Work engagement and financial returns: A diary study on the role of job and personal resources. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 183-200.