

***JOB CRAFTING* PADA MAHASISWA BEKERJA  
DI UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**



**SKRIPSI**

**Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana**

**Disusun oleh:**

**Nada Windria Hayati**

**NIM 21102020040**

**Dosen Pembimbing:**

**Moh. Khoerul Anwar, S.Pd., M.Pd., Ph.D.**

**NIP 19911101 000000 1 301**

**PROGRAM STUDI BIMBINGAN DAN KONSELING ISLAM  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA**

**2026**



## PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-904/Un.02/DD/PP.00.9/06/2026

Tugas Akhir dengan judul : JOB CRAFTING PADA MAHASISWA BEKERJA DI UIN SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : NADA WINDRIA HAYATI  
Nomor Induk Mahasiswa : 21102020040  
Telah diujikan pada : Rabu, 08 April 2026  
Nilai ujian Tugas Akhir : A

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

### TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang  
Moh. Khoerul Anwar, S.Pd., M.Pd., Ph.D.  
SIGNED

Valid ID: 6a2118f65ecbb



Penguji I  
Sudharno Dwi Yuwono, M.Pd.  
SIGNED

Valid ID: 6a10750023121



Penguji II  
Nur Fitriyani Hardi, M.Psi.  
SIGNED

Valid ID: 6a1ffde3f07b5



Yogyakarta, 08 April 2026  
UIN Sunan Kalijaga  
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
Prof. Dr. Arif Maftuhin, M.Ag., M.A.I.S.  
SIGNED

Valid ID: 6a2125e188982

## SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada Yth.  
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Di Yogyakarta

*Assalamualaikum wr.wb.*

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk, dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku dosen pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Nada Windria Hayati  
NIM : 21102020040  
Judul Skripsi : *Job Crafting* pada Mahasiswa Bekerja di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

skripsi tersebut sudah memenuhi syarat

- ✓ Bebas dari unsur plagiarisme.
- ✓ Hasil pemeriksaan similaritas melalui Turnitin menunjukkan tingkat kemiripan sebesar 15% dengan menggunakan setelan "small match exclusion" sepuluh kata.
- ✓ Sistematika penulisan telah sesuai dengan Pedoman Penulisan Skripsi yang berlaku.

dan sudah dapat diajukan kepada Program Studi Bimbingan dan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana.

Dengan ini kami berharap agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, 9 Maret 2026

Mengetahui:

Ketua Prodi,

Pembimbing,

  
Moh. Khoerul Anwar, S.Pd., M.Pd., Ph.D.

NIP 19911101 000000 1 301

  
Zaen Musyirifin, M. Pd. I.

NIP 19900428 202321 1 029

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nada Windria Hayati  
NIM : 21102020040  
Prodi : Bimbingan dan Konseling Islam  
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul: *Job Crafting* pada Mahasiswa Bekerja di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta adalah hasil karya pribadi yang tidak mengandung plagiarisme, kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka penyusun siap mempertanggungjawabkannya sesuai hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 9 Maret 2026

Yang menyatakan,



Nada Windria Hayati  
NIM 21102020040

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## HALAMAN PERSEMBAHAN

*Karya ini saya persembahkan untuk Ayah, Ibu*

*serta adik-adik terkasih*



## MOTO

*“Human race is filled with passion. And medicine, law, business, engineering, these are noble pursuits and necessary to sustain life. But poetry, beauty, romance, love, these are what we stay alive for.”* (N.H. Kleibaum, *Dead Poets Society*, 1989)



## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Segala puji dan syukur penulis haturkan ke hadirat Allah Swt. beserta salawat kepada rasul-Nya, Nabi Muhammad Saw. yang perjuangannya telah memberikan nikmat iman dan nikmat Islam. Berkat ini penulis mendapatkan kekuatan dan kemampuan untuk menyelesaikan skripsi ini. Penyusunan tugas akhir ini merupakan salah satu pemenuhan syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Sosial (S.Sos) pada Program Studi Bimbingan dan Konseling Islam di Universitas Islam Negeri UIN Sunan Kalijaga.

Dalam perjalanan yang cukup panjang ini, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “*Job Crafting* pada Mahasiswa Bekerja di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta”. Tentunya dalam proses penelitian ini terdapat dukungan dari berbagai pihak baik secara materil maupun non materil. Dengan penuh rasa hormat dan bahagia, penulis menghaturkan ucapan terima kasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Prof. Noorhaidi Hasan, S. Ag., M.A., Phil., Ph.D., selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
2. Bapak Prof. Dr. Arif Maftuhin, M. Ag., M.A.I.S., selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
3. Bapak Zaen Musyrifin, S.Sos.I., M.Pd.I, selaku Ketua Program Studi Bimbingan dan Konseling Islam
4. Bapak Moh. Khoerul Anwar, S.Pd., M.Pd., Ph.D. selaku dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu dan menuangkan ilmunya dalam membimbing penelitian maupun penulisan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya.
5. Ibu Arya Fendha Ibnu Shina, M.Si., selaku dosen penasehat akademik yang telah memberikan arahan dan motivasi selama penulis menjalani lika liku dalam kuliah.

6. Bapak dan Ibu dosen Program Studi Bimbingan dan Konseling Islam yang telah mengajar dan mendidik penulis sejak awal perkuliahan hingga pada saat proses penulisan skripsi ini.
7. Segenap jajaran Tata Usaha Fakultas Dakwah dan Komunikasi yang telah membantu penulis perihal administrasi selama masa perkuliahan hingga proses pengajuan skripsi ini.
8. Keluarga inti Ayah dan adik-adik terkasih yang bersedia untuk terus berjalan bersama-sama, serta mendiang Ibu yang telah memberikan pondasi awal dalam menjalani hidup kepada putri-putrinya.
9. Keluarga besar dari Ayah dan Ibu yang telah mendukung penulis dalam mempermudah kehidupan perkuliahan termasuk semasa menyusun skripsi ini.
10. Seluruh rekan, teman dan sahabat yang masih menyempatkan bersilaturahmi melalui tegur sapa maupun reaksi *story* yang mengingatkan bahwa penulis tidak menjalani proses ini seorang diri.
11. Mahasiswa UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dalam keterlibatannya dalam membantu penulis mengumpulkan data penelitian.

Meskipun skripsi ini telah melewati proses yang panjang, penulis menyadari bahwa hasil tulisan ini tidak luput dari kesalahan dan kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan adanya saran dan masukan demi pengembangan penelitian selanjutnya. Akhir kata, penulis berharap semoga tulisan ini bisa bermanfaat dan memberikan wawasan baru untuk para pembaca.

Yogyakarta, 12 Maret 2026

Penulis,

Nada Windria Hayati

NIM 21102020040

# ***JOB CRAFTING* PADA MAHASISWA BEKERJA DI UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**

Nada Windria Hayati

21102020040

## **ABSTRAK**

Mahasiswa yang bekerja sering kali menghadapi tuntutan dari studi maupun pekerjaan yang menimbulkan ketidaksesuaian tuntutan antar peran. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji *job crafting* terhadap mahasiswa bekerja dengan mempertimbangkan kondisi *work-study conflict* dan *work-study facilitation* sebagai kelompok perbandingan. Penelitian ini menggunakan pendekatan komparatif-kuantitatif dengan melibatkan 329 mahasiswa bekerja dari UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai responden. Data dikumpulkan menggunakan skala *work-study facilitation* (WSF) dan *work-study conflict* (WSC) untuk mengelompokkan responden, kemudian skala *Job Crafting Scale* (JCS) untuk mengukur tingkat perilaku *job crafting*. Selanjutnya data dianalisis menggunakan *Independent Sample t-test*. Temuan penelitian ini menyatakan ada perbedaan secara signifikan antara *job crafting* pada mahasiswa bekerja kondisi WSF dengan kondisi WSC ( $t = -3,183$ ,  $p = 0,002$ ). Melalui tindakan *job crafting*, mahasiswa dapat menyesuaikan cara menjalankan perannya agar sejalan dengan tujuan, nilai dan preferensi diri sehingga mahasiswa dapat mengembangkan dirinya secara optimal. Temuan ini dapat menjadi dasar bagi perguruan tinggi dalam mengembangkan layanan bimbingan dan konseling bagi mahasiswa yang menjalani peran ganda seperti bekerja.

**Kata kunci:** *job crafting*, *work-study conflict*, *work-study facilitation*, mahasiswa bekerja, bimbingan karier.

# ***JOB CRAFTING AMONG WORKING STUDENTS AT UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA***

Nada Windria Hayati

21102020040

## **ABSTRACT**

*Working students often face demands from both their studies and their jobs, which can lead to conflicts between these roles. This study aims to examine job crafting among working students, considering work-study conflict and work-study facilitation as comparison groups. This study uses a comparative-quantitative approach involving 329 working students from UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Data were collected using the work-study facilitation (WSF) and work-study conflict (WSC) scales to group respondents, then the Job Crafting Scale (JCS) to measure the level of job crafting behavior. The data were then analyzed using an Independent Sample t-test. There was a significant difference between job crafting among working students in the WSF condition and those in the WSC condition ( $t = -3.183$ ,  $p = 0.002$ ). Through job crafting, students can adjust how they carry out their roles to align with their goals, values, and preferences so that they can develop themselves optimally. These findings can serve as a basis for universities in developing guidance and counseling services for students who have dual roles, such as working.*

***Keywords: job crafting, work-study conflict, work-study facilitation, working students, career guidance.***

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	<b>v</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>MOTO</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	10
E. Kajian Pustaka.....	11
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	<b>16</b>
A. <i>Job Crafting</i> .....	16
1. Pengertian <i>Job Crafting</i> .....	16
2. Dimensi-Dimensi <i>Job Crafting</i> .....	18
3. Bentuk-Bentuk <i>Job Crafting</i> .....	21
4. Dampak <i>Job Crafting</i> .....	22
B. Mahasiswa Bekerja.....	24
1. Pengertian Mahasiswa Bekerja.....	24
2. Motivasi Mahasiswa Bekerja.....	25
3. Manfaat Bekerja bagi Mahasiswa.....	28
C. <i>Job Crafting</i> pada Mahasiswa Bekerja dalam Perspektif Bimbingan dan Konseling Islam.....	36
D. Kerangka Berpikir.....	40
E. Hipotesis.....	41
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b> .....	<b>42</b>
A. Jenis Penelitian.....	42
B. Populasi dan Sampel.....	43
1. Populasi.....	43
2. Sampel.....	43
C. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel.....	44
1. Definisi Konseptual.....	45
2. Definisi Operasional.....	46
D. Instrumen Penelitian.....	46
E. Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	49
F. Pengumpulan Data.....	51
G. Metode Analisis Data.....	53

<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>59</b>
A. Deskripsi Data.....	59
1. Karakteristik Subjek.....	59
2. Statistik Deskriptif Variabel.....	61
B. Hasil Analisis Data .....	63
1. Pengujian Persyaratan Analisis Data.....	63
2. Pengujian Hipotesis.....	64
C. Pembahasan.....	65
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>75</b>
A. Kesimpulan .....	75
B. Saran .....	76
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>78</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN .....</b>	<b>83</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>105</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Instrumen Skala Job Crafting.....	48
Tabel 2. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin dan Usia.....	59
Tabel 3. Distribusi Responden berdasarkan Fakultas .....	60
Tabel 4. Distribusi Motivasi Bekerja .....	60
Tabel 5. Distribusi Responden berdasarkan Kelompok.....	61
Tabel 6. Statistik Deskriptif <i>Job Crafting</i> berdasarkan Kelompok.....	62
Tabel 7. Hasil Uji Normalitas <i>Kolmogorov-Smirnov</i> Kelompok WSC dan WSF.....	63
Tabel 8. Hasil Uji Homogenitas Varians Skor Job crafting.....	64
Tabel 9. Hasil Uji Independent Sample T-Test.....	64



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Tahap eksplorasi karier individu terdiri dari beberapa peran yang dapat dikembangkan, salah satunya adalah menjadi mahasiswa di perguruan tinggi. Fase eksplorasi pada usia dewasa awal mendorong mahasiswa untuk semakin aktif dalam mengikuti kegiatan selain perkuliahan di kampus, seperti bergabung di dalam organisasi mahasiswa, bekerja, hingga menjalankan peran dalam keluarga. Sayangnya, ada kalanya mahasiswa merasa tuntutan peran semacam ini sulit dilakukan sehingga dapat memicu stres.

Pada kasus mahasiswa yang bekerja dan tidak bekerja yang diukur di Universitas Tribhuwana Tunggaladewi Malang, tingkatan stres yang dialami mahasiswa yang bekerja pada golongan stres berat menunjukkan presentase 56,52%, sedangkan stres berat pada mahasiswa yang tidak bekerja dialami oleh 4,35% dari populasi.<sup>1</sup> Penjelasan dari tingginya perbandingan tingkat stres pada mahasiswa yang bekerja dan tidak bekerja ini dapat dilihat dari kaca mata tuntutan

---

<sup>1</sup> Hamadi, J Wiyono, and W Rahayu, "Perbedaan Tingkat Stress Pada Mahasiswa Yang Bekerja Dan Tidak Bekerja Di Universitas Tribhuwana Tunggaladewi Malang Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Angkatan 2013," *Jurnal Nursing News* 3, no. 1 (2018): 1–10.

perkerjaan, khususnya terkait bagaimana tuntutan tersebut mempengaruhi persepsi mahasiswa bekerja.

Tims dan Bakker membagi tuntutan dalam pekerjaan menjadi tuntutan yang menantang (*challenging demands*) dan tuntutan yang menghambat (*hindering job demands*). Stres pada mahasiswa yang bekerja serta mengalami penurunan produktivitas dianggap sebagai tuntutan yang menghambat. Menurut Podsakoff dalam Tims, situasi ini bergantung pada seberapa banyak suatu tuntutan mendukung individu agar berfungsi optimal dalam proses mencapai tujuan yang individu targetkan. Tuntutan yang menantang ialah tuntutan yang mampu mengarahkan individu semakin dekat dengan tujuan, hal ini akan sangat membantu mahasiswa agar dapat menampilkan peformanya secara optimal. Sedangkan, tuntutan yang menghambat ialah tuntutan yang memperlambat pertumbuhan pribadi, menggagalkan pencapaian tujuan individu hingga menghalangi individu untuk berfungsi secara optimal.<sup>2</sup>

Sebuah tuntutan seharusnya membantu individu tumbuh namun ada keadaan yang menyebabkan mahasiswa justru terjebak pada kendala yang sama. Individu kerap kali berusaha bertahan menghadapi tuntutan dengan mengerahkan lebih banyak sumber daya dalam mengatasi permasalahannya. Apabila tugas yang ia hadapi merupakan

---

<sup>2</sup> Maria Tims, Arnold B. Bakker, and Daantje Derks, "The Impact of Job Crafting on Job Demands, Job Resources, and Well-Being," *Journal of Occupational Health Psychology* 18, no. 2 (2013): 231, <https://doi.org/10.1037/a0032141>.

tuntutan yang menghambat upaya untuk bertahan perilaku tersebut justru hanya akan menguras sumber daya yang ada.<sup>3</sup>

Keberadaan tuntutan yang menghambat menjadi semakin intens dirasakan ketika mahasiswa memikul lebih dari satu peran terutama jika peran tersebut merupakan hal yang penting bagi dirinya. Dalam mempersiapkan karier, mahasiswa bertugas untuk belajar, mengerjakan tugas kuliah dan lulus untuk masuk ke tahap selanjutnya.<sup>4</sup> Namun, terdapat mahasiswa yang secara bersamaan perlu menyelesaikan tugas lainnya yang dituntut melalui peran tambahan atau yang disebut peran ganda contohnya mahasiswa yang bekerja. Sebagai mahasiswa yang bekerja, tuntutan tugas yang dimiliki kuantitasnya akan lebih banyak.<sup>5</sup> Ketika hal ini terjadi, terdapat beberapa kemungkinan yaitu keberhasilan dalam menjalankan peran atau ketimpangan yang disebut konflik peran.

Konflik peran merupakan kesulitan-kesulitan yang dirasakan dalam menjalankan kewajiban atau tuntutan dari peran yang berbeda secara bersamaan.<sup>6</sup> Konsep konflik peran berawal dari mengangkat

---

<sup>3</sup> Tims, Bakker, and Derks, "The Impact of Job Crafting on Job Demands, Job Resources, and Well-Being."

<sup>4</sup> Onica Sari, "Self Regulated Learning Mahasiswa Peran Ganda Dengan IPK Tinggi: Studi Fenomenologi Pada Mahasiswa Di D.I.Y," *Tesis UIN Sunan Kalijaga*, 2019, h. 245.

<sup>5</sup> Madinatul I Hidayah et al., "Gambaran Job Crafting Pada Mahasiswa Yang Memiliki Peran Ganda," *Flourishing Journal* 4, no. 3 (2024): h. 128, <https://doi.org/10.17977/um070v4i32024>.

<sup>6</sup> T Lubis, "Perbedaan Konflik Peran Ganda Ditinjau Dari Locus of Control Pada Karyawan Wanita Di PT Golden Victory," 2020, h. 4.

fenomena konflik pada ranah peran pekerjaan dan keluarga.<sup>7</sup> Pada mahasiswa bekerja, terdapat konsep yang spesifik membahas terkait konflik pekerjaan dan sekolah (*work-study conflict*). Kondisi ini dicontohkan pada dampak kelelahan yang mahasiswa alami akibat beban pekerjaan terlalu yang berat, waktu bekerja yang berlebihan, serta tugas pekerjaan yang tidak fleksibel. Meskipun demikian, pengalaman mahasiswa bekerja tidak selalu menghasilkan konflik peran.

Berdasarkan penelitian Butler, karakteristik mahasiswa bekerja di samping kondisi konflik adalah kondisi fasilitasi pekerjaan dan sekolah (*work-study facilitation*).<sup>8</sup> Apabila kondisi *work-study conflict* (WSC) dimaknai sebagai gangguan yang muncul dari tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang mempengaruhi peran mahasiswa dalam studinya, kondisi *work-study facilitation* (WSF) dimaknai sebagai peningkatan kualitas studi pada mahasiswa yang dihasilkan dari peran pekerjaannya. Kedua kondisi ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan respons mahasiswa terhadap tuntutan peran studi dan pekerjaannya. Mahasiswa bekerja memerlukan kemampuan mengelola tuntutan dan sumber daya agar dapat menjalankan fungsi setiap peran secara optimal. Salah satu

---

<sup>7</sup> Jeffrey H. Greenhaus and Nicholas J. Beutell, "Sources of Conflict between Work and Family Roles," *The Academy of Management Review* 10, no. 1 (1985): 76, <https://doi.org/10.2307/258214>.

<sup>8</sup> Adam B. Butler, "Job Characteristics and College Performance and Attitudes: A Model of Work-School Conflict and Facilitation," *Journal of Applied Psychology* 92, no. 2 (2007): 500–510, <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.2.500>.

bentuk tindakan proaktif yang berkaitan dengan tuntutan dan sumber daya adalah *job crafting*.

Konsep *job crafting* umumnya dikenal sebagai teknik bagi pekerja untuk dapat berperan aktif dengan menciptakan modifikasi fisik serta kognitif.<sup>9</sup> Dasar pandangan *job crafting* menyatakan bahwa elemen-elemen pekerjaan dibentuk secara internal oleh perilaku individu. Berbeda dengan konsep tradisional yang menekankan pada bagaimana suatu pekerjaan dilakukan, *job crafting* lebih mengedepankan keberfungsian individu dengan melihat apa yang individu dapat lakukan dalam ketika ia mendapatkan otonomi atau kontrol terhadap pekerjaannya. *Job crafting* merupakan konsep manajemen sumber daya yang memanfaatkan keunikan diri terutama dalam hal mencerminkan *value* pribadi.<sup>10</sup>

Menurut Bakker dan Oerlemans dalam Hidayah, *job crafting* adalah kegiatan membentuk pekerjaan yang dilakukan secara aktif sehingga dapat memberikan dampak perubahan yang mungkin menunjukkan hasil yang baik seperti kepuasan kerja, keterlibatan kerja, hingga perkembangan dalam profesionalitas pekerja.<sup>11</sup> Wrzesniewski dan Dutton sebagai penulis pertama yang mempopulerkan konsep *job crafting* merumuskan tiga jenis modifikasi yang dapat seorang

---

<sup>9</sup> Hidayah et al., "Gambaran Job Crafting Pada Mahasiswa Yang Memiliki Peran Ganda," h. 128.

<sup>10</sup> Be Ghitulescu, "Shaping Tasks and Relationships at Work: Examining the Antecedents and Consequences of Employee Job Crafting," *Unpublished*, 2006, h.2.

<sup>11</sup> Hidayah et al., "Gambaran Job Crafting Pada Mahasiswa Yang Memiliki Peran Ganda," h. 128.

karyawan lakukan, yakni: menyusun tugas-tugas yang harus dipenuhi di tempat kerja (*task crafting*), mengatur hubungan interpersonal yang mereka lakukan saat bekerja (*relational crafting*), serta menyusun sikap kognitif dengan membingkai ulang cara memikirkan pekerjaan (*cognitive crafting*).<sup>12</sup>

Modifikasi perilaku dan persepsi merupakan bentuk penanganan yang telah lama dikembangkan dalam bimbingan dan konseling. Salah satu pendekatan bernama *Cognitive Behavioral Therapy* (CBT) atau disebut juga dengan konseling *cognitive behavioral* memiliki prinsip yang selaras dengan aspek *cognitive crafting* pada *job crafting*. Keduanya memahami bahwa pola pikir dan persepsi merupakan sebuah aspek yang dapat dipengaruhi untuk dapat mendefinisikan ulang makna dari pekerjaan agar sesuai dengan nilai dan tujuannya.<sup>13</sup> Pendekatan konseling *cognitive behavioral* memperbaiki perilaku dan emosi negatif menjadi positif<sup>14</sup> serta mempelajari perilaku efektif. Secara ideal, *job crafting* akan sangat memungkinkan untuk diterapkan sebagai suatu intervensi konseling terhadap mahasiswa yang memiliki *work-study conflict*.

---

<sup>12</sup> Tims, Bakker, and Derks, "The Impact of Job Crafting on Job Demands, Job Resources, and Well-Being," h. 230.

<sup>13</sup> Tims, Bakker, and Derks, "The Impact of Job Crafting on Job Demands, Job Resources, and Well-Being."

<sup>14</sup> Faiz Abdillah and Siti Fitriana, "Penerapan Konseling Cognitive Behaviour Dengan Teknik Self Management Untuk Mengatasi Prokrastinasi Akademik Pada Mahasiswa Penerapan Konseling Cognitive Behaviour Dengan Teknik Self Management Untuk Mengatasi Prokrastinasi Akademik Pada Mahasiswa" 2, no. 1 (2021): h. 14.

Konsep *job crafting* juga telah beberapa kali dikaitkan dengan topik tuntutan terutama dalam konteks tuntutan pekerjaan (*job demands*).<sup>15</sup> Berdasarkan konsep yang dikembangkan Tims, *job crafting* mengatasi tuntutan pekerjaan dengan tindakan yang terbagi ke dalam empat aspek: meningkatkan sumber daya struktural, sosial, dan tuntutan pekerjaan yang menantang (*challenging demands*) serta mengutangi tuntutan pekerjaan yang menghambat (*hindering demands*). Tiga dimensi yang disebutkan di awal memiliki kaitan erat dengan inisiatif serta tindakan proaktif individu.<sup>16</sup> Maka dari itu, mahasiswa yang menyadari keberadaan sumber daya yang ia miliki dapat membantunya menerapkan konsep *job crafting* secara aktif baik pada dunia perkuliahan, organisasi, pekerjaan paruh waktu, maupun peran lain yang perlu ia jalani.

Di Indonesia, studi mengenai *job crafting* pada mahasiswa dengan multi peran pernah dilakukan pada tahun 2024.<sup>17</sup> Penelitian dengan teknik analisis tematik tersebut mengambil sampel mahasiswa yang menjalankan peran ganda sebagai mahasiswa dan pengurus organisasi. Hasil temuan ini menegaskan bahwa perilaku *job crafting* ditemukan pada mahasiswa dengan melakukan tugas dari tiap peran

---

<sup>15</sup> Gavin R. Slep and Dianne A. Vella-Brodrick, "The Job Crafting Questionnaire: A New Scale to Measure the Extent to Which Employees Engage in Job Crafting," *International Journal of Wellbeing* 3, no. 2 (2013): h. 127-128, <https://doi.org/10.5502/ijw.v3i2.1>.

<sup>16</sup> Hidayah et al., "Gambaran Job Crafting Pada Mahasiswa Yang Memiliki Peran Ganda," h. 128.

<sup>17</sup> Hidayah et al., h. 131-138.

yang dimiliki, baik itu dengan cara membangun hubungan sosial dan struktural serta meningkatkan dan mengurangi tuntutan pekerjaan sesuai dengan kebutuhan pribadi.

Penelitian lainnya merupakan studi fenomenologi terhadap mahasiswa yang berperan sebagai seorang atlet menunjukkan bahwa kehidupan yang dimiliki menjadi lebih tertata dengan baik, bahkan dapat menikmati peran yang dijalankan karena subjek dapat memaknai kondisinya sebagai pengalaman baru yang membuatnya lebih bertanggung jawab terhadap waktu dan tugasnya.<sup>18</sup> Kedua penelitian ini menunjukkan bahwa memiliki peran tambahan selain menjalankan peran mahasiswa tidak selalu memberikan dampak buruk, justru kondisi ini dapat memberikan dorongan kepada individu untuk berinisiatif dan proaktif melakukan modifikasi terhadap makna peran yang termasuk menunjukkan bagaimana perilaku *job crafting* diterapkan pada aspek *cognitive crafting*.

Meskipun penelitian-penelitian tersebut menunjukkan potensi *job crafting* dalam mendukung keberfungsian mahasiswa yang bekerja, penelitian *job crafting* pada ranah mahasiswa ini jumlahnya masih terbilang sangat terbatas.<sup>19</sup> Kemudian, level pembahasan *job crafting* yang dikaji sebagian besar masih terbatas pada satu peran saja

---

<sup>18</sup> Tifani A.Z Mada, "Makna Peran Ganda Atlet Mahasiswa: Studi IPA (Interpretative Phenomenological Analysis)" (Universitas Nusa Cendana, 2023).

<sup>19</sup> Rina Dewi et al., "Analisis Bibliometric Job Crafting Dan Agenda Penelitian Di Masa Depan," *EKONOMIKA45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan* 11, no. 1 (2023): 184–94, <https://doi.org/10.30640/ekonomika45.v11i1.1856>.

contohnya sebagai seorang pengajar atau karyawan<sup>20</sup>, sehingga studi yang membandingkan *job crafting* pada mahasiswa yang bekerja masih belum banyak dieksplorasi. Apabila konsep *job crafting* yang menekankan pada tindakan proaktif ini diadaptasikan ke dalam dunia perkuliahan diharapkan akan membantu lembaga pendidikan perguruan tinggi sebagai dasar dalam pengembangan dukungan akademik seperti layanan bimbingan dan konseling bagi mahasiswa bekerja. Untuk itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji *job crafting* terhadap mahasiswa dengan mempertimbangkan kondisi *work-study conflict* dan *work-study facilitation* sebagai kelompok perbandingan di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas rumusan masalah yang dapat diangkat adalah apakah terdapat perbedaan *job crafting* pada mahasiswa bekerja dengan kondisi *work-study conflict* dan kondisi *work-study facilitation* di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, dapat ditegaskan bahwa tujuan dari penelitian ini ialah mengetahui perbedaan *job crafting* pada mahasiswa bekerja dengan kondisi *work-study conflict* dan kondisi *work-study facilitation* di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

---

<sup>20</sup> Ghitulescu, "Shaping Tasks and Relationships at Work: Examining the Antecedents and Consequences of Employee Job Crafting," h. 134.

## D. Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Beberapa manfaat tersebut ialah sebagai berikut.

### 1. Manfaat secara teoritis

a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu psikologi, khususnya psikologi pendidikan dan bimbingan konseling Islam, dalam memahami perilaku *job crafting* pada mahasiswa yang bekerja.

b. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi ilmiah bagi peneliti selanjutnya yang tertarik mengkaji konflik peran ganda khususnya mahasiswa yang bekerja dan kecenderungan melakukan *job crafting* pada kondisi konflik maupun terfasilitasi dalam konteks pendidikan tinggi dengan nilai-nilai Islam.

### 2. Manfaat secara praktis

a. Bagi pihak kampus atau lembaga pendidikan tinggi, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dalam merancang program dukungan akademik maupun non-akademik yang responsif terhadap kebutuhan mahasiswa bekerja, agar mereka mampu melakukan *job crafting* secara optimal guna meningkatkan kesejahteraan akademik dan keberhasilan studi.

b. Bagi mahasiswa yang bekerja, penelitian ini dapat menjadi cerminan untuk memahami bagaimana mereka dapat

menyesuaikan dan membentuk peran akademik serta non-akademik secara aktif melalui *job crafting*, sehingga mereka mampu menjaga keseimbangan peran, meningkatkan keterlibatan belajar, dan mengurangi tekanan peran yang tidak diinginkan.

- c. Bagi praktisi Bimbingan dan Konseling Islam, temuan penelitian ini dapat digunakan untuk menyusun materi yang sesuai dengan nilai-nilai Islam dalam membantu mahasiswa bekerja agar lebih adaptif, bertanggung jawab terhadap amanah peran, dan mampu memaknai perannya sebagai bagian dari proses aktualisasi diri yang holistik.
- d. Bagi lembaga konseling karir dan pusat pengembangan mahasiswa, hasil penelitian ini dapat digunakan untuk menyusun layanan pendampingan karir dan perencanaan masa depan yang mempertimbangkan kompleksitas peran mahasiswa, sekaligus membantu mereka mengembangkan strategi *job crafting* sebagai bekal dalam menghadapi dunia kerja yang dinamis.

## **E. Kajian Pustaka**

Terdapat beberapa penelitian yang relevan dan berkaitan dengan masalah yang diteliti. Berdasarkan hasil penelusuran penulis, diperoleh beberapa penelitian terdahulu yang dapat menjadi bahan pembandingan untuk penelitian ini, diantaranya sebagai berikut.

1. Penelitian yang dilakukan Creed, dkk. di tahun 2020 terkait *job crafting* pada mahasiswa yang bekerja. Penelitian ini merupakan kuantitatif-korelasional yang bertujuan menguji model keterkaitan antara karakteristik pekerjaan, individu, dan studi terhadap perilaku *job crafting* serta dampaknya terhadap *work-study facilitation* (WSF) dan *work-study conflict* (WSC) terhadap mahasiswa yang bekerja paruh waktu.<sup>21</sup> Hasil penelitian menyatakan bahwa subjek melakukan tiga bentuk *job crafting* (*task*, *relational* dan *cognitive crafting*) sebagai upaya dalam penyesuaian diri terhadap tuntutan pekerjaan dan kebutuhan akademik. Temuan tersebut menjadi relevan bagi penelitian ini karena menunjukkan bahwa *job crafting* merupakan strategi adaptif terhadap tuntutan-sumber daya yang terjadi pada mahasiswa bekerja. Selain itu, ditemukannya *job crafting* pada mahasiswa yang memiliki otonomi pekerjaan yang rendah memperkuat asumsi penelitian bahwa kondisi psikologis yang berbeda, seperti WSF dan WSC berpotensi memengaruhi kecenderungan mahasiswa dalam melakukan *job crafting*, sehingga dapat dijadikan dasar perbandingan dalam analisis komparatif pada penelitian ini.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Hidayah, dkk. pada tahun 2024, merupakan penelitian kualitatif deskriptif dengan teknik analisis

---

<sup>21</sup> Peter A. Creed, Michelle Hood, and Shi Hu, "Job Crafting by Students Who Work and Study," *International Journal for Educational and Vocational Guidance* 20, no. 2 (2020): 331–49, <https://doi.org/10.1007/s10775-019-09406-2>.

tematik yang menyelidiki fenomena *job crafting* yang dialami mahasiswa berperan ganda sebagai anggota organisasi berdasarkan empat aspek *job crafting* berdasarkan aspek milik Tims, dkk.<sup>22</sup> Hasil penelitian menunjukkan bahwa mahasiswa yang berperan ganda melakukan keempat aspek *job crafting* untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan organisasi dan studi. Mahasiswa meningkatkan sumber daya sosial dan struktural, menambah tuntutan yang menantang serta mengurangi tuntutan yang menghambat sebagai strategi dalam mengelola beban peran. Temuan tersebut menjadi relevan terhadap penelitian ini karena menegaskan *job crafting* sebagai mekanisme adaptasi bagi mahasiswa yang dihadapi dengan tekanan peran ganda.

3. Penelitian oleh Kerse dan Cil pada tahun 2024 menguji hubungan antara *academic crafting*, *work-study facilitation*, dan keterlibatan akademik di perguruan tinggi pada mahasiswa pascasarjana yang bekerja di pasar tenaga kerja.<sup>23</sup> Hasilnya menunjukkan bahwa *academic crafting* memiliki pengaruh positif langsung terhadap keterlibatan akademik, serta berpengaruh tidak langsung melalui *work-study facilitation* yang berfungsi sebagai mediator parsial. Penelitian ini menegaskan bahwa *crafting* meningkatkan *work-*

---

<sup>22</sup> Hidayah et al., "Gambaran Job Crafting Pada Mahasiswa Yang Memiliki Peran Ganda."

<sup>23</sup> Gökhan Kerse and Umut Çil, "The Relationship between Academic Crafting, Work-School Facilitation and Academic Engagement: A Mediated Model," *Makara Human Behavior Studies in Asia* 28, no. 1 (2024), <https://doi.org/10.7454/hubs.asia.1130224>.

*study facilitation* (WSF) yang mendukung asumsi mahasiswa yang memiliki sumber daya psikologis yang baik seperti pada kondisi WSF memungkinkan mereka menjadi lebih proaktif dalam melakukan *job crafting*.

4. Penelitian oleh Syafira dan Radikun di tahun 2025, merupakan penelitian kuantitatif-korelasional dengan tujuan memahami peran *job crafting* (kreasi kerja) dan kolaboratif terhadap kinerja karyawan perusahaan rintisan dengan *job burnout* sebagai mediator.<sup>24</sup> Hasil penelitian ini menyatakan *job crafting* sebagai strategi adaptif berbasis tuntutan-sumber daya yang relevan dalam situasi kerja penuh tekanan. Dalam konteks penelitian ini, hasil tersebut mendukung asumsi bahwa kondisi demands dan resources, seperti kondisi WSF dan WSC dapat memengaruhi kecenderungan *job crafting* yang berbeda.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Zhang, Tims dan Parker pada tahun 2025, merupakan penelitian komprehensif mengenai profil *job crafting* melalui studi *cross-sectional* dan studi longitudinal.<sup>25</sup> Mereka mengidentifikasi tiga profil *job crafting*, yaitu *proactive crafters*, *active crafters*, dan *reactive crafters* yang hadir sebagai

---

<sup>24</sup> Syifa Syafira and Tulus Budi Sulisty Radikun, "Kreasi Kerja Individu, Kreasi Kerja Kolaboratif, Dan Kinerja Individu: Peran Job Burnout Sebagai Mediator," *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi Dan Kesehatan (J-P3K)* 6, no. 3 (2025): 1123–33, <https://doi.org/10.51849/j-p3k.v6i3.792>.

<sup>25</sup> Fangfang Zhang, Maria Tims, and Sharon K. Parker, "Combinations of Approach and Avoidance Crafting Matter: Linking Job Crafting Profiles with Proactive Personality, Autonomy, Work Engagement, and Performance," *Journal of Organizational Behavior* 46, no. 3 (2025): 385–400, <https://doi.org/10.1002/job.2836>.

respons terhadap tuntutan dan sumber daya berdasarkan kondisi psikologis pekerja. Dinyatakan bahwa individu dengan sumber daya yang banyak menunjukkan *job crafting* yang lebih proaktif dibandingkan individu yang menghadapi tekanan peran. Temuan tersebut relevan dengan penelitian ini melalui indikasi perbedaan kondisi tuntutan dan sumber daya, seperti WSF dan WSC, dapat menghasilkan perilaku *job crafting* yang berbeda.

Berdasarkan pemaparan kajian di atas, dapat dilihat bahwa telah dilakukan beberapa penelitian mengenai perilaku *job crafting* dalam beberapa kondisi psikologis seperti WSF dan WSC. Meskipun begitu, sebagian besar penelitian tersebut dilakukan menggunakan pendekatan deskriptif dan korelasional, sehingga penelitian dengan desain komparatif pada variabel ini jumlahnya masih terbatas. Oleh karena itu, penulis ingin mengkaji *job crafting* melalui kerangka tuntutan-sumber daya pada mahasiswa bekerja dengan membandingkan antara kondisi WSF dan WSC menggunakan desain penelitian komparatif.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Penelitian ini merupakan penelitian komparatif dengan judul “*Job crafting* pada Mahasiswa Bekerja di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan tingkat *job crafting* antara mahasiswa bekerja pada kondisi *work-study facilitation* (WSF) dengan kondisi *work-study conflict* (WSC). Berdasarkan hasil analisis komparatif yang telah dilakukan, diketahui bahwa terdapat perbedaan secara signifikan antara *job crafting* pada mahasiswa bekerja kondisi WSF dengan kondisi WSC ( $t = -2,991$ ,  $p = 0,003$ ). Selisih rata-rata yang negatif pada hasil analisis menunjukkan bahwa mahasiswa dalam kondisi WSF justru memiliki *job crafting* yang lebih rendah dibanding mahasiswa dengan kondisi WSC (*mean difference* =  $-3,811$ ).

Temuan ini tidak sepenuhnya sejalan dengan asumsi model *Job Demands–Resources* (JD-R), yang memprediksi bahwa ketersediaan sumber daya seharusnya mendorong perilaku proaktif seperti *job crafting*. Sebaliknya, hasil ini lebih tepat dipahami melalui mekanisme *coping* adaptif, di mana konflik peran dapat mendorong individu untuk melakukan penyesuaian diri melalui *job crafting* guna mempertahankan keberfungsian peran. Kapasitas adaptif mahasiswa

UIN Sunan Kalijaga yang bekerja terbentuk dari pengalaman mengelola peran ganda, hal ini kemungkinan turut memperkuat kecenderungan perilaku *job crafting* tersebut.

Fenomena mahasiswa yang bekerja merupakan tuntutan berupa amanah untuk memegang tanggung jawab lebih dari satu peran sekalipun hal ini merupakan suatu keadaan yang sulit maupun berat. Allah Swt. berfirman dalam surat Al-Baqarah ayat 286, bahwasannya Allah Swt. tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya, hal ini menjadi landasan bagi kaum muslim bahwa setiap tuntutan peran yang yang dihadapi individu berada dalam batas kemampuannya untuk beradaptasi dengan keadaan tersebut. Dengan demikian, penelitian ini memberikan pemahaman bahwa *job crafting* tidak hanya dipengaruhi oleh ketersediaan sumber daya semata, namun juga berfungsi sebagai strategi penyesuaian diri bagi mahasiswa yang bekerja.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa saran yang dapat diajukan sebagai pertimbangan bagi penelitian selanjutnya. Pertama, dari segi desain penelitian ini merupakan penelitian komparatif *cross sectional* sehingga tidak memungkinkan untuk mengetahui arah pengaruh antara *work-study conflict* atau *work-study facilitation* dengan *job crafting*. Akibatnya, dinamika *job crafting* seiring perubahan kondisi belum dapat diamati. Oleh karena itu, penelitian

mendatang dapat menguji hubungan menggunakan desain longitudinal untuk mengevaluasi bagaimana *job crafting* berkembang dari masa ke masa ketika individu menghadapi kondisi WSF atau WSC. Kedua, hasil penelitian ini sebatas membahas ada tidaknya perbedaan *job crafting* pada mahasiswa bekerja sehingga dari keempat dimensi *job crafting* tersebut belum dapat diketahui dimensi mana yang paling aktif dilakukan oleh mahasiswa bekerja. Dari hal ini peneliti melihat adanya kesempatan untuk melakukan analisa lebih lanjut terkait *job crafting* pada kondisi WSF dan WSC dengan melakukan pemisahan nilai *job crafting* ke dalam dimensi tuntutan dan dimensi sumber daya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Faiz, and Siti Fitriana. "Penerapan Konseling Cognitive Behaviour Dengan Teknik Self Management Untuk Mengatasi Prokrastinasi Akademik Pada Mahasiswa Penerapan Konseling Cognitive Behaviour Dengan Teknik Self Management Untuk Mengatasi Prokrastinasi Akademik Pada Mahasiswa" 2, no. 1 (2021): 11–24.
- Ahmad Ahsanul Khuluq, Nasrulloh Nasrulloh, and Moh Rifqi Falah Al Farabi. "Keseimbangan Antara Ujian Dan Kemampuan Manusia: Telaah Tafsir Surat Al-Baqarah Ayat 286 Dalam Tafsir Al-Mishbah." *Journal of International Multidisciplinary Research* 2, no. 11 (2024): 16–25. <https://doi.org/10.62504/jimr954>.
- Al-Qur'an Dan Terjemahannya*. Kementerian Agama Republik Indonesia, n.d.
- Amrullah. *Tafsir Al-Azhar Jilid 6*. Singapura: Pustaka Nasional PTE LTD, n.d.
- Arani, Syaiful Akbar. "Universitas Medan Area Medan Universitas Medan Area Universitas Medan Area" 44, no. 2 (2006): 8–10.
- Berg, Justin M., Jane E. Dutton, and Amy Wrzesniewski. "What Is Job Crafting and Why Does It Matter?" *Regents of the University of Michigan*, 2007, 1–8. <https://doi.org/10.1080/15027570.2012.674245>.
- Butler, Adam B. "Job Characteristics and College Performance and Attitudes: A Model of Work-School Conflict and Facilitation." *Journal of Applied Psychology* 92, no. 2 (2007): 500–510. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.2.500>.
- Creed, Peter A., Michelle Hood, and Shi Hu. "Job Crafting by Students Who Work and Study." *International Journal for Educational and Vocational Guidance* 20, no. 2 (2020): 331–49. <https://doi.org/10.1007/s10775-019-09406-2>.
- Creswell, John W. "Research Design." *Book*, 2013, 270.
- Creswell, John W, and J. David Creswell. *Research Design Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Fifth., 2018.
- Curtis, Susan, and Rosemary Lucas. "A Coincidence of Needs? Employers and Full-Time Students," 2000, 16–20.
- Ghitulescu, Be. "Shaping Tasks and Relationships at Work: Examining the Antecedents and Consequences of Employee Job Crafting." *Unpublished*, 2006, 259.
- Greenhaus, Jeffrey H., and Nicholas J. Beutell. "Sources of Conflict between Work and Family Roles." *The Academy of Management Review* 10, no. 1 (1985): 76. <https://doi.org/10.2307/258214>.

- Hadi, Abdul, Moh Khoerul Anwar, Dhanang Suwidagdho, and Ruly Ningsih. "Between Talents and Environment Impact during Pandemic COVID-19: Sketching the Career Perception in Vocational School" 5, no. 2 (2021): 515–38. <https://doi.org/10.14421/jpm.2021.052-10>.
- Hamadi, J Wiyono, and W Rahayu. "Perbedaan Tingkat Stress Pada Mahasiswa Yang Bekerja Dan Tidak Bekerja Di Universitas Tribhuwana Tunggadewi Malang Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Angkatan 2013." *Jurnal Nursing News* 3, no. 1 (2018): 1–10.
- Hidayah, Madinatul I, Marco IKemalleka, Salsabila Nastiti, and Dewi F Edy. "Gambaran Job Crafting Pada Mahasiswa Yang Memiliki Peran Ganda." *Flourishing Journal* 4, no. 3 (2024): 127–39. <https://doi.org/10.17977/um070v4i32024>.
- Hidayat, Dede Rahmat, Wening Cahyawulan, and Robbani Alfian. *Karier Teori Dan Aplikasinya Dalam Bimbingan Dan Konseling Komprehensif*. Sukabumi: CV. Jejak, 2019.
- Hornung, Severin. "Crafting Task and Cognitive Job Boundaries to Enhance Self-Determination, Impact, Meaning and Competence at Work." *Behavioral Sciences* 9, no. 12 (2019). <https://doi.org/10.3390/bs9120136>.
- "Insecure Dengan Potensi Diri Sendiri? Perhatikan Surah Al-Isra Ayat 84!" tafsir quran.id, n.d.
- "Jumlah Mahasiswa." UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2025. <https://data.uin-suka.ac.id/>.
- Kerse, Gökhan, and Umut Çil. "The Relationship between Academic Crafting, Work-School Facilitation and Academic Engagement: A Mediated Model." *Makara Human Behavior Studies in Asia* 28, no. 1 (2024). <https://doi.org/10.7454/hubs.asia.1130224>.
- Khoerul, Moh, Zaen Musyrifin, and Afifatuz Zakiyah. "How Are Important Career Services for Islamic College Students?" 3, no. 3 (2021): 213–21.
- Knight, Caroline, Maria Tims, Jason Gawke, and Sharon K. Parker. "When Do Job Crafting Interventions Work? The Moderating Roles of Workload, Intervention Intensity, and Participation." *Journal of Vocational Behavior* 124 (2021): 0–2. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103522>.
- Kropf, Benjamin. "Exploring the Antecedents and Outcomes of Work-Study Conflict and Work-Study Facilitation in Working University Students: An Australian Perspective Benjamin Kropf This Thesis Is Submitted in Partial Fulfilment of the Honours Degree of Bachelor of Psychol," no. October (2019).
- Lammont, Norma, and Rosemary Lucas. "Combining Work and Study: An Empirical Study of Full-time Students in School, College and University." *Journal of Education and Work*, no. December 2012 (2006): 41–56.

- Lubis, T. "Perbedaan Konflik Peran Ganda Ditinjau Dari Locus of Control Pada Karyawan Wanita Di PT Golden Victory," 2020.
- M. Quraish Shihab. "Tafsir Al-Mishbah : Pesan, Kesan Dan Keserasian Al-Qur'an." *PT. Lentera Hati VII* (2021): 568.
- Machali, Imam. *Metode Penelitian Kuantitatif*, 2021.
- Mada, Tifani A.Z. "Makna Peran Ganda Atlet Mahasiswa: Studi IPA (Interpretative Phenomenological Analysis)." Universitas Nusa Cendana, 2023.
- Markel, Karen S., and Michael R. Frone. "Job Characteristics, Work-School Conflict, and School Outcomes among Adolescents: Testing a Structural Model." *Journal of Applied Psychology* 83, no. 2 (1998): 277–87. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.2.277>.
- Martono, Nanang. *Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi Dan Analisis Data Sekunder*. 5th ed. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016.
- Motte, Anne, and Saul Schwartz. "Are Student Employment and Academic Success Linked?" *Millenium Research Note* 9, no. April (2009): 15.
- Nurmasari, Yessika, Moh Khoerul Anwar, Muhsin, and Do Mai Lam. "How Is the Psychological Well-Being of the Prospective Counselor: The PERMA-Profiler (Id)" 10, no. 1 (2025). <https://doi.org/10.17977/um001v10i12025p1-8>.
- Olson, Kristine J. "Development and Initial Validation of a Measure of Work, Family, and School Conflict." *Journal of Occupational Health Psychology* 19, no. 1 (2014): 46–59. <https://doi.org/10.1037/a0034927>.
- Priatna, Tedi. *Prosedur Penelitian Pendidikan*, 2017.
- Remenick, Lauren, and Matt Bergman. "Support for Working Students: Considerations for Higher Education Institutions." *Journal of Continuing Higher Education* 69, no. 1 (2021): 34–45. <https://doi.org/10.1080/07377363.2020.1777381>.
- . "Support for Working Students: Considerations for Higher Education Institutions." *Journal of Continuing Higher Education* 69, no. 1 (2021): 34–45. <https://doi.org/10.1080/07377363.2020.1777381>.
- Rina Dewi, Ilham Ilham, Bambang Karnaen P, and Sugiarto Sugiarto. "Analisis Bibliometric Job Crafting Dan Agenda Penelitian Di Masa Depan." *EKONOMIKA45 : Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan* 11, no. 1 (2023): 184–94. <https://doi.org/10.30640/ekonomika45.v11i1.1856>.
- Sabila, Ilmi D. I, Casmuni, and Moh Khoerul Anwar. "EKSPLOKASI MAKNA HIDUP MAHASISWA RANTAU YOGYAKARTA." *Insight: Jurnal Bimbingan Dan Konseling* 14, no. 2 (2025): 80–90.

- Sari, Onica. "Self Regulated Learning Mahasiswa Peran Ganda Dengan IPK Tinggi: Studi Fenomenologi Pada Mahasiswa Di D.I.Y." *Tesis UIN Sunan Kalijaga*, 2019.
- Shihab, M. Quraish. *Tafsir Al-Mishbah Vol 1. Jakarta : Lentera Hati*, 2005.
- Siregar, Syofian. *Statistika Deskriptif Untuk Penelitian Dilengkapi Perhitungan Manual Dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010.
- Slemp, Gavin R., and Dianne A. Vella-Brodrick. "The Job Crafting Questionnaire: A New Scale to Measure the Extent to Which Employees Engage in Job Crafting." *International Journal of Wellbeing* 3, no. 2 (2013): 126–46. <https://doi.org/10.5502/ijw.v3i2.1>.
- Sugiyono. *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis, Dan Disertasi*. 2nd ed. Bandung: Alfabeta, 2013.
- . *Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Supriadi, Gito. *Statistik Penelitian Pendidikan*. Yogyakarta: UNY Press, 2021.
- Syafira, Syifa, and Tulus Budi Sulistyo Radikun. "Kreasi Kerja Individu, Kreasi Kerja Kolaboratif, Dan Kinerja Individu: Peran Job Burnout Sebagai Mediator." *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi Dan Kesehatan (J-P3K)* 6, no. 3 (2025): 1123–33. <https://doi.org/10.51849/j-p3k.v6i3.792>.
- Tahir, Muhammad Imran, Syamsu A Kamaruddin, and Najamuddin (Universitas Negeri Makassar). "Analisis Sosial Terhadap Fenomena Mahasiswa Pekerja Studi Universitas Negeri Makassar." *Equilibrium: Jurnal Pendidikan XIII*, no. September (2025): 262–72.
- Tims, Maria, and Arnold B. Bakker. "Job Crafting: Towards a New Model of Individual Job Redesign." *SA Journal of Industrial Psychology* 36, no. 2 (2010). <https://doi.org/10.4102/sajip.v36i2.841>.
- Tims, Maria, Arnold B. Bakker, and Daantje Derks. "Development and Validation of the Job Crafting Scale." *Journal of Vocational Behavior* 80, no. 1 (2012): 173–86. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.05.009>.
- . "Development and Validation of the Job Crafting Scale." *Journal of Vocational Behavior* 80, no. 1 (2012): 173–86. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.05.009>.
- . "The Impact of Job Crafting on Job Demands, Job Resources, and Well-Being." *Journal of Occupational Health Psychology* 18, no. 2 (2013): 230–40. <https://doi.org/10.1037/a0032141>.
- Widana, Wayan, and Putu Muliani. *Uji Persyaratan Analisis*. Edited by Teddy Fiktorius. Lumajang: Klik Media, 2020.
- Wrzesniewski, Amy, and Jane E. Dutton. "Crafting a Job: Revisioning

Employees as Active Crafters of Their Work.” *Academy of Management Review*, 2001. <https://doi.org/10.5465/AMR.2001.4378011>.

Zhang, Fangfang, Maria Tims, and Sharon K. Parker. “Combinations of Approach and Avoidance Crafting Matter: Linking Job Crafting Profiles with Proactive Personality, Autonomy, Work Engagement, and Performance.” *Journal of Organizational Behavior* 46, no. 3 (2025): 385–400. <https://doi.org/10.1002/job.2836>.



## LAMPIRAN-LAMPIRAN

### Lampiran 1. Instrumen Penelitian

#### Kuesioner Job Crafting

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya senantiasa berusaha mengembangkan kemampuan kerja					
2	Saya berusaha mengembangkan diri secara professional					
3	Saya mencoba mempelajari hal-hal baru di tempat kerja					
4	Bekerja sesuai dengan kapasitas yang saya miliki secara maksimal					
5	Saya memilih dan melakukan pekerjaan atas keputusan pribadi					
6	Saya memastikan bahwa pekerjaan yang dipilih tidak terlalu berat secara mental					
7	Saya yakin pekerjaan yang dipilih tidak terlalu melibatkan emosi					
8	Berusaha mengatur pekerjaan agar mengurangi interaksi dengan orang-orang yang masalahnya dapat mempengaruhi saya secara emosional					
9	Saya berusaha mengatur pekerjaan agar mengurangi interaksi dengan orang-orang yang ekspektasinya tidak realistis					
10	Saya berusaha memastikan bahwa tidak perlu membuat banyak keputusan sulit saat bekerja					

11	Saya menentukan durasi fokus dan durasi istirahat agar lebih mengoptimalkan kinerja					
12	Dalam kerangka pengembangan berkelanjutan, saya meminta atasan berperan sebagai <i>coach</i> untuk mengeksplorasi potensi kinerja maksimal					
13	Sebagai bahan refleksi pengembangan diri, saya memohon evaluasi kerja kepada atasan					
14	Saya mencari inspirasi dari supervisor					
15	Saya meminta umpan balik dari orang lain mengenai kinerja pekerjaan					
16	Saya meminta saran dari rekan kerja					
17	Ketika ada proyek yang menarik, saya menawarkan diri untuk berkolaborasi					
18	Jika ada cara kerja yang baru, saya segera mempelajari dan mencobanya					
19	Ketika melihat peluang, saya berani mengambil risiko proyek tersebut sebagai pengalaman kerja					
20	Menurut saya, mengerjakan tugas tambahan merupakan strategi pengembangan keterampilan meskipun tidak ada biaya tambahan					
21	Saya memetakan pekerjaan untuk mengoptimalkan kinerja berdasarkan tenggat waktu terdekat sehingga mengantisipasi gangguan produktivitas					

## Lampiran 2. Tabulasi Data Uji Coba Instrumen

ID	JC 1	JC 2	JC 3	JC 4	JC 5	JC 6	JC 7	JC 8	JC 9	JC 10	JC 11	JC 12	JC 13	JC 14	JC 15	JC 16	JC 17	JC 18	JC 19	JC 20	JC 21
1	5	5	5	5	4	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4
3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	5	5	4	4	4	3	2	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4
9	3	4	3	5	3	5	5	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4
10	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4
11	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
12	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
13	1	1	1	1	1	3	3	3	1	1	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
14	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3
15	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	1	2	2	2	2	3	3	3	5	5	4	4	4	4	5	3	4	5	5	5
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3
21	4	4	2	2	2	5	4	4	3	5	4	3	3	5	5	5	3	3	4	4	4
22	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3
23	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5
25	5	2	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	3	5
26	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	4	4	2	3	4	3	3	3	4	4	5
27	4	4	4	4	5	3	4	5	4	5	5	5	3	2	1	3	2	4	5	4	4
28	3	3	4	5	2	4	4	4	4	3	5	3	4	2	4	4	5	3	4	4	4
29	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4
30	4	3	4	4	5	4	3	5	5	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	2	4
31	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4
32	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4
33	4	4	4	5	3	4	4	5	5	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3
34	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
36	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	5	5	5	4	4	5	5	4	3	4
37	5	5	5	5	3	5	3	3	5	2	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5
38	4	4	3	3	5	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	5	5	5	5
39	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3

ID	JC 1	JC 2	JC 3	JC 4	JC 5	JC 6	JC 7	JC 8	JC 9	JC 10	JC 11	JC 12	JC 13	JC 14	JC 15	JC 16	JC 17	JC 18	JC 19	JC 20	JC 21
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
41	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4
42	4	3	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
43	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3
44	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5
45	4	5	5	4	4	4	2	3	3	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3
46	5	3	4	5	4	5	3	2	5	3	5	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4
47	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	3	4	5	4	5	4
49	1	1	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
50	4	4	5	5	5	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4

## Lampiran 3. Hasil Uji Validitas

## 2. 1 Output SPSS Uji Validitas WSC

		Correlations				
		WSC1	WSC2	WSC3	WSC4	Total
WSC1	Pearson	1	,604**	,748**	,702**	,906**
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50
WSC2	Pearson	,604**	1	,382**	,445**	,716**
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)	,000		,006	,001	,000
	N	50	50	50	50	50
WSC3	Pearson	,748**	,382**	1	,847**	,879**
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)	,000	,006		,000	,000
	N	50	50	50	50	50
WSC4	Pearson	,702**	,445**	,847**	1	,884**
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000		,000
	N	50	50	50	50	50
Total	Pearson	,906**	,716**	,879**	,884**	1
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## 2. 2 Output SPSS Uji Validitas WSF

		Correlations					
		WSF1	WSF2	WSF3	WSF4	WSF5	Total
WSF1	Pearson	1	,291*	,500**	,294*	,340*	,604**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)		,040	,000	,038	,016	,000
	N	50	50	50	50	50	50
WSF2	Pearson	,291*	1	,499**	,757**	,633**	,836**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,040		,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50
WSF3	Pearson	,500**	,499**	1	,551**	,403**	,760**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,004	,000
	N	50	50	50	50	50	50
WSF4	Pearson	,294*	,757**	,551**	1	,686**	,858**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,038	,000	,000		,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50
WSF5	Pearson	,340*	,633**	,403**	,686**	1	,800**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,016	,000	,004	,000		,000
	N	50	50	50	50	50	50
Total	Pearson	,604**	,836**	,760**	,858**	,800**	1
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### 2. 3 Output SPSS Uji Validitas Job Crafting

	JC1	JC2	JC3	JC4	JC5	JC6	JC7	JC8	JC9	JC10	JC11	JC12	JC13	JC14	JC15	JC16	JC17	JC18	JC19	JC20	JC21	Total
JC1 Pearson Correlation	1																					
JC1 Sig. (2-tailed)	.741**																					
JC2 Pearson Correlation		1																				
JC2 Sig. (2-tailed)	.607**																					
JC3 Pearson Correlation			1																			
JC3 Sig. (2-tailed)	.591**	.607**																				
JC4 Pearson Correlation				1																		
JC4 Sig. (2-tailed)	.487**	.573**	.857**																			
JC5 Pearson Correlation					1																	
JC5 Sig. (2-tailed)	.421**	.381**	.680**	.600**																		
JC6 Pearson Correlation						1																
JC6 Sig. (2-tailed)	.402	.381**	.680**	.600**	.597**																	
JC7 Pearson Correlation							1															
JC7 Sig. (2-tailed)	.402	.381**	.680**	.600**	.597**	.413**																
JC8 Pearson Correlation								1														
JC8 Sig. (2-tailed)	.402	.381**	.680**	.600**	.597**	.413**	.370**															
JC9 Pearson Correlation									1													
JC9 Sig. (2-tailed)	.402	.381**	.680**	.600**	.597**	.413**	.370**	.495**														
JC10 Pearson Correlation										1												
JC10 Sig. (2-tailed)	.402	.381**	.680**	.600**	.597**	.413**	.370**	.495**	.623**													
JC11 Pearson Correlation											1											
JC11 Sig. (2-tailed)	.402	.381**	.680**	.600**	.597**	.413**	.370**	.495**	.623**	.461**												
JC12 Pearson Correlation												1										
JC12 Sig. (2-tailed)	.402	.381**	.680**	.600**	.597**	.413**	.370**	.495**	.623**	.461**	.326**											
JC13 Pearson Correlation													1									
JC13 Sig. (2-tailed)	.402	.381**	.680**	.600**	.597**	.413**	.370**	.495**	.623**	.461**	.326**	.284**										
JC14 Pearson Correlation														1								
JC14 Sig. (2-tailed)	.402	.381**	.680**	.600**	.597**	.413**	.370**	.495**	.623**	.461**	.326**	.284**	.444**									
JC15 Pearson Correlation															1							
JC15 Sig. (2-tailed)	.402	.381**	.680**	.600**	.597**	.413**	.370**	.495**	.623**	.461**	.326**	.284**	.444**	.654**								
JC16 Pearson Correlation																1						
JC16 Sig. (2-tailed)	.402	.381**	.680**	.600**	.597**	.413**	.370**	.495**	.623**	.461**	.326**	.284**	.444**	.654**	.524**							
JC17 Pearson Correlation																	1					
JC17 Sig. (2-tailed)	.402	.381**	.680**	.600**	.597**	.413**	.370**	.495**	.623**	.461**	.326**	.284**	.444**	.654**	.524**	.264**						
JC18 Pearson Correlation																		1				
JC18 Sig. (2-tailed)	.402	.381**	.680**	.600**	.597**	.413**	.370**	.495**	.623**	.461**	.326**	.284**	.444**	.654**	.524**	.264**	.684**					
JC19 Pearson Correlation																			1			
JC19 Sig. (2-tailed)	.402	.381**	.680**	.600**	.597**	.413**	.370**	.495**	.623**	.461**	.326**	.284**	.444**	.654**	.524**	.264**	.684**	.504**				
JC20 Pearson Correlation																				1		
JC20 Sig. (2-tailed)	.402	.381**	.680**	.600**	.597**	.413**	.370**	.495**	.623**	.461**	.326**	.284**	.444**	.654**	.524**	.264**	.684**	.504**	.283**			
JC21 Pearson Correlation																					1	
JC21 Sig. (2-tailed)	.402	.381**	.680**	.600**	.597**	.413**	.370**	.495**	.623**	.461**	.326**	.284**	.444**	.654**	.524**	.264**	.684**	.504**	.283**	.441**		
Total																						1
Total Sig. (2-tailed)																						.563**

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
 \* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Lampiran 3. Hasil Uji Reliabilitas

#### 3.1. Uji Reliabilitas Job Crafting

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,903	21

#### 3.2. Uji Reliabilitas WSC

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,869	4

#### 3.3. Uji Reliabilitas WSF

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,834	5

## Lampiran 4. Tabulasi Data Penelitian

## 4. 1 Tabulasi Data Responden

ID	JC 1	JC 2	JC 3	JC 4	JC 5	JC 6	JC 7	JC 8	JC 9	JC 10	JC 11	JC 12	JC 13	JC 14	JC 15	JC 16	JC 17	JC 18	JC 19	JC 20	JC 21
1	4	4	5	4	5	2	3	5	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	5	3
2	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5
3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	5	5	5	1	5	3	5	5	5	5	4
5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4
8	4	4	4	3	4	3	2	3	2	3	3	5	4	3	2	3	4	3	5	2	4
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	2	4	5	5	4	5	2	5
10	4	5	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	1	3
11	5	5	5	5	5	3	3	4	3	5	5	2	4	5	3	5	5	4	3	2	5
12	5	5	5	5	5	2	2	5	5	2	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5
13	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4
14	5	5	5	4	5	5	4	5	3	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	3	5
15	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	3	5	4	3	5
16	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
18	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
19	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5
20	5	5	5	5	2	3	3	4	5	4	5	5	4	3	2	3	5	5	4	5	4
21	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	5	5	5	4	5	5
22	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	4	4	3	3	4	5	3
23	4	4	5	5	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
24	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	2	4
25	4	3	5	3	4	5	4	4	1	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	2	3
26	5	5	5	4	3	5	3	3	3	4	4	4	4	4	1	4	4	4	3	4	4
27	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3
28	4	4	4	5	4	4	4	3	2	4	1	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
29	5	5	5	5	5	5	4	2	5	3	3	5	5	1	5	5	3	5	3	5	5
30	5	5	4	4	4	5	5	5	4	3	1	5	4	3	4	4	3	5	5	2	4
31	5	5	5	5	3	3	5	3	3	3	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
34	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	3	3	4	5	5	4	3	4	4	4
35	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	3	5	3	5	4	5	5	5	5	5
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
37	4	4	4	5	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4

ID	JC 1	JC 2	JC 3	JC 4	JC 5	JC 6	JC 7	JC 8	JC 9	JC 10	JC 11	JC 12	JC 13	JC 14	JC 15	JC 16	JC 17	JC 18	JC 19	JC 20	JC 21
38	5	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4
39	5	5	5	4	4	3	3	2	3	3	4	3	4	3	5	3	3	3	3	4	3
40	5	5	5	4	5	5	4	4	4	3	5	5	4	3	4	4	4	5	4	4	3
41	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3
42	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4
43	5	5	5	5	4	4	5	4	3	3	5	4	5	5	3	4	5	5	4	5	5
44	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
45	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4
46	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4	4	5	3	4	3	3	4	4	3	4
47	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	5	3	4	3	5	5	5	5	4	2	4
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
49	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4
50	4	4	4	5	5	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
51	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
53	4	4	5	5	5	3	3	5	3	4	4	3	3	4	4	5	3	3	3	2	3
54	5	3	5	4	5	3	5	4	3	3	4	3	5	4	3	4	4	4	3	4	3
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5
56	4	5	5	4	4	3	3	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4
57	5	5	5	5	4	4	3	3	3	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	5	5
58	5	5	5	5	3	3	5	3	5	5	3	4	4	5	3	4	3	3	3	4	4
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3
61	5	5	5	5	5	4	1	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	1	1
62	5	5	5	5	3	5	4	5	4	3	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4
63	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	1	4	5	1	5	5	4	5	4	4	5
64	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	4	4	2	4	5	5	5	1	4
65	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
66	4	4	5	4	3	4	3	2	4	3	4	3	4	3	4	5	4	5	3	3	4
67	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	1	4	4
68	5	5	5	5	5	3	3	2	2	3	4	5	5	3	2	3	3	4	4	4	5
69	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4
70	5	5	5	5	5	3	3	4	4	2	1	5	5	3	3	4	4	4	5	5	4
71	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4
72	4	4	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4
73	4	5	4	5	4	3	3	1	1	4	1	5	4	4	3	3	3	5	3	3	3
74	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	1	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4
76	5	4	5	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4
77	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	2	5	5	2	3	5	5	5	5	4	4
78	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4

ID	JC 1	JC 2	JC 3	JC 4	JC 5	JC 6	JC 7	JC 8	JC 9	JC 10	JC 11	JC 12	JC 13	JC 14	JC 15	JC 16	JC 17	JC 18	JC 19	JC 20	JC 21
79	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	1	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4
80	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3
81	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	3	3	5
82	4	4	4	3	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3
83	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	5	5	1	5	5	5	4	5	5	4
84	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
85	5	5	5	5	1	5	5	1	1	1	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5
86	5	5	5	5	2	2	2	2	2	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
87	5	5	5	3	3	3	2	4	4	4	3	5	4	1	4	4	3	5	5	3	4
88	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	2	2	2	4	4	4	4	4
89	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
90	5	5	5	5	5	5	2	5	5	3	5	3	3	5	5	4	5	5	5	5	5
91	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4
92	3	5	5	3	4	5	4	4	3	4	2	5	3	4	4	4	5	4	4	5	4
93	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4
94	4	5	4	4	3	3	2	4	5	4	4	3	5	4	5	4	4	5	5	5	4
95	4	5	4	5	5	4	3	3	5	4	4	5	4	3	3	4	4	3	5	5	4
96	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3
97	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3
98	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
99	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	1	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4
100	4	5	5	4	5	5	2	1	1	2	2	1	3	4	4	4	4	5	5	5	5
101	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5
102	5	5	5	4	3	4	4	5	3	5	3	3	5	5	4	5	5	5	4	3	3
103	5	5	5	4	5	4	3	2	2	3	3	3	4	3	3	5	3	4	4	3	2
104	5	5	5	5	5	5	2	3	3	2	5	4	4	5	5	4	4	4	3	3	5
105	5	5	5	4	5	5	4	3	3	2	5	4	4	3	5	4	5	5	5	4	4
106	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	5	4	4
107	5	5	4	5	2	4	2	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5
108	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3
109	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4
110	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	3	3	4	5	3	5	5	5	5
111	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	3	4	5	3	4	5
112	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4
113	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4
114	5	5	5	4	3	4	2	3	5	3	4	3	4	3	4	5	5	4	4	4	4
115	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	1	4	5	3	4	4	5	5	5	5	5
116	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4
117	4	4	5	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3
118	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
119	5	5	5	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5

ID	JC 1	JC 2	JC 3	JC 4	JC 5	JC 6	JC 7	JC 8	JC 9	JC 10	JC 11	JC 12	JC 13	JC 14	JC 15	JC 16	JC 17	JC 18	JC 19	JC 20	JC 21
120	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
121	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
122	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5
123	5	5	3	5	5	4	5	2	4	3	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
124	5	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
125	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4
126	5	5	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4
127	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	4	4	2	4	4	4	4
128	4	4	4	4	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
129	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4
130	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5
131	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	1	4	4	5	4	5	5	5
132	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4
133	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3
134	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	3	3	4	5	5	5	5	3	1	5
135	4	5	5	5	5	5	3	4	4	3	4	5	5	4	5	5	4	3	4	4	5
136	4	4	5	3	2	1	2	2	3	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	3
137	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	5	3	5	3	5
138	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4
139	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	1	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5
140	5	5	5	5	5	4	3	4	4	1	1	5	5	3	2	4	5	5	3	3	3
141	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	4	5	4	4	5	4	5	5	5
142	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
143	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3
144	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	1	4	4	3	3	3	5	5	4	3	5
145	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
146	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4
147	3	4	5	4	3	5	4	5	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3
148	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
149	4	4	5	4	5	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	5	3	4	3	4	3
150	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	2	4	5	2	5	4	5	5	5	4	5
151	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	3	4	4	3
152	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4
153	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
154	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
155	4	5	5	5	5	4	2	2	4	2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
156	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	5	5	4	4	5	3	4	4	4	4
157	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
158	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	4
159	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	1	5	5	1	3	4	4	3	5	4	5
160	4	4	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	4	3	3	3	3	4	4	5	3

ID	JC 1	JC 2	JC 3	JC 4	JC 5	JC 6	JC 7	JC 8	JC 9	JC 10	JC 11	JC 12	JC 13	JC 14	JC 15	JC 16	JC 17	JC 18	JC 19	JC 20	JC 21
161	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
162	5	5	5	5	5	3	1	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
163	3	4	3	4	4	4	2	5	5	5	4	3	4	3	4	4	5	4	3	3	3
164	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	4
165	4	4	5	4	3	4	4	2	2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
166	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3
167	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	3	4	3	3	3	3	3	5	5
168	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	3	3	4	3	3	4	4	5	4	4	4
169	5	4	5	3	2	5	5	3	4	3	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	2
170	4	4	5	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
171	5	5	4	4	5	4	1	3	4	2	1	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5
172	5	5	5	5	2	4	5	2	2	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
173	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
174	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4
175	5	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3
176	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	2	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5
177	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
178	4	4	5	5	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3
179	5	4	4	5	4	5	4	3	5	5	1	5	5	1	5	4	5	4	5	4	3
180	4	5	5	4	5	3	3	4	4	2	4	4	4	2	5	5	3	4	4	3	4
181	5	5	5	5	5	5	4	2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
182	4	5	5	5	5	4	5	4	3	5	1	5	5	1	5	5	4	5	5	5	3
183	4	5	5	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3
184	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4
185	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
186	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5
187	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	3	4	5	4	5	4	4	4	5	3	4
188	4	4	5	5	4	4	4	3	5	2	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4
189	5	5	5	5	3	4	5	4	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
190	4	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	5	5	1	5	5	5	5	5	5	4
191	3	3	4	4	5	3	3	5	5	3	2	2	4	3	4	4	3	3	2	4	3
192	4	4	4	4	4	5	4	5	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5
193	5	5	5	5	2	4	3	4	4	5	5	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3
194	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
195	5	5	4	5	5	3	3	3	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4
196	4	3	4	5	5	4	4	5	5	4	3	5	4	1	5	5	3	4	4	5	5
197	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	3	3	4	2	4
198	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	5	4	5	5	4	4	5
199	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
200	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
201	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3

ID	JC 1	JC 2	JC 3	JC 4	JC 5	JC 6	JC 7	JC 8	JC 9	JC 10	JC 11	JC 12	JC 13	JC 14	JC 15	JC 16	JC 17	JC 18	JC 19	JC 20	JC 21
202	4	4	5	4	4	4	3	2	2	3	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4
203	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3
204	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	3	3	4	2	4	3	5	5	5	5
205	4	5	5	4	5	3	3	4	3	5	3	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4
206	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	3	5
207	4	4	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
208	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4
209	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	4	2	2	2	4	3	4	3	3	4	2
210	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4
211	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	2	3
212	4	5	3	4	4	3	3	3	3	3	5	3	4	4	4	3	4	3	4	2	3
213	5	4	5	4	5	5	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
214	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	3
215	4	4	5	3	3	3	2	3	2	4	3	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4
216	5	5	5	5	5	5	3	4	2	4	2	2	4	4	5	5	4	5	5	4	5
217	3	4	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
218	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4
219	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4
220	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3
221	5	5	5	5	5	3	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4
222	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4
223	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
224	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
225	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	1	4	3	2	4	4	4	4	4	2	3
226	5	5	5	5	1	3	3	4	4	4	5	4	5	1	4	4	4	4	4	1	4
227	5	5	5	5	5	3	4	5	4	1	5	4	5	4	5	4	5	4	1	4	4
228	5	5	5	5	5	3	3	3	3	1	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
229	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	2	4
230	5	5	5	5	5	5	2	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	5	3	3	5
231	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	5
232	5	5	5	4	4	4	5	4	3	4	1	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4
233	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	5	4	3	4	3	4	4	5	3	5	5
234	5	5	5	4	3	3	2	4	3	4	4	4	3	3	4	5	3	4	4	4	3
235	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	5	5	4	4
236	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4
237	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4
238	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	1	4
239	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	1	4	5	1	5	5	4	4	4	5	5
240	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	5	3	5	5
241	5	5	5	5	5	5	5	3	3	2	1	3	3	3	4	4	5	4	5	2	4
242	5	5	5	5	5	3	3	3	4	1	3	4	5	4	1	5	4	5	5	4	5

ID	JC 1	JC 2	JC 3	JC 4	JC 5	JC 6	JC 7	JC 8	JC 9	JC 10	JC 11	JC 12	JC 13	JC 14	JC 15	JC 16	JC 17	JC 18	JC 19	JC 20	JC 21
243	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
244	5	4	4	4	2	4	3	3	2	2	3	2	2	2	4	4	3	4	3	5	3
245	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	1	5	5	1	4	5	4	4	4	3	4
246	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	2
247	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	2	2	4
248	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
249	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5
250	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	3	4	4	4	4
251	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
252	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
253	5	5	5	5	5	4	3	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4
254	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
255	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
256	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	4	5	2	3	3	3	5	5	5	4	4
257	5	5	5	5	4	3	3	3	5	4	1	5	5	1	5	5	5	5	5	2	4
258	5	5	5	4	4	5	5	5	3	4	1	4	5	3	5	3	4	4	4	4	5
259	4	4	4	4	4	3	2	2	4	3	4	5	3	5	3	4	3	5	3	4	4
260	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
261	4	4	5	3	5	5	5	4	4	3	3	4	5	1	4	4	3	3	3	4	3
262	5	5	5	4	5	5	4	5	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	3
263	5	5	5	3	5	5	3	3	3	3	1	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4
264	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
265	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
266	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4
267	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	3	5
268	5	5	5	5	4	4	3	3	2	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5
269	5	5	5	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	1	4	5	4	4	4	5	4
270	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4
271	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4
272	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	2	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4
273	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4
274	5	4	5	4	5	3	4	5	4	4	1	5	5	4	3	4	4	3	5	4	4
275	3	4	4	4	4	5	5	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
276	4	5	4	5	4	5	5	4	2	4	1	5	5	4	4	4	4	5	5	3	3
277	4	3	5	5	3	3	2	4	5	4	3	2	3	2	3	4	3	3	2	1	4
278	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3
279	5	5	5	5	3	5	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5
280	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	2
281	5	5	5	5	4	3	4	4	3	3	5	4	5	3	4	5	5	5	5	5	4
282	4	5	4	5	5	3	5	4	3	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	3	4
283	3	4	4	5	3	5	4	5	3	4	1	4	4	3	2	3	4	4	4	3	3

ID	JC 1	JC 2	JC 3	JC 4	JC 5	JC 6	JC 7	JC 8	JC 9	JC 10	JC 11	JC 12	JC 13	JC 14	JC 15	JC 16	JC 17	JC 18	JC 19	JC 20	JC 21
284	4	5	5	5	5	4	4	4	2	4	3	3	5	3	4	5	4	3	4	5	5
285	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3
286	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4
287	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
288	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	4	4	4	3	2
289	5	4	5	5	5	4	5	3	4	5	4	5	5	2	2	3	4	4	5	5	4
290	5	5	4	4	2	4	4	3	2	3	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4	3
291	4	4	4	4	2	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3



## Lampiran 5. Pengelompokan dan Analisis Deskriptif Responden

**5. 1 Hasil Pengelompokan Responden**

1=WSC&gt;WSF

2=WSC&lt;WSF

ID	WSC	WSF	Keputusan Pengelompokan	ID	WSC	WSF	Keputusan Pengelompokan
R1	3,5	4,4	2	R34	3,75	3,4	1
R2	3	4,4	2	R35	3,75	1	1
R3	3	4	2	R36	2,5	4,2	2
R4	1	4,4	2	R37	3	3,6	2
R5	3,5	4	2	R38	3,5	3,8	2
R6	3,5	3,6	2	R39	1,5	3,6	2
R7	2,75	4	2	R40	3	4,2	2
R8	3,75	3,8	2	R41	3	3,8	2
R9	3,5	4,2	2	R42	2,25	3	2
R10	2,25	4,4	2	R43	4,25	4,2	1
R11	1,5	4,8	2	R44	3,25	4	2
R12	3,25	4,4	2	R45	3	2,8	1
R13	2,75	3,8	2	R46	3,5	3,4	1
R14	2,25	3,2	2	R47	4,5	4	1
R15	1,5	4	2	R48	2,5	4	2
R16	3,5	4,4	2	R49	3	4	2
R17	3,5	4	2	R50	2,75	4,8	2
R18	3	3,2	2	R51	2,5	3,8	2
R19	1	4,2	2	R52	3,25	3	1
R20	4	3,8	1	R53	3	3,8	2
R21	2,75	4	2	R54	3	4,6	2
R22	2,75	3,4	2	R55	2,5	4,6	2
R23	3	3,8	2	R56	3	3,6	2
R24	3	2,8	1	R57	1,5	4,4	2
R25	2,5	2,8	2	R58	2	3,4	2
R26	3,25	3,2	1	R59	1	4,4	2
R27	4	3,2	1	R60	2,25	2,8	2
R28	1,75	4	2	R61	2,25	4	2
R29	3,25	1,4	1	R62	2,5	2,8	2
R30	3,25	3,6	2	R63	3,25	4	2
R31	3,25	3,8	2	R64	1,75	3,6	2
R32	2	3,6	2	R65	3,5	3,4	1
R33	2	3,6	2	R66	2,75	3,4	2

ID	WSC	WSF	Keputusan Pengelompokan	ID	WSC	WSF	Keputusan Pengelompokan
R67	1,75	3	2	R107	3,25	5	2
R68	2,25	2,4	2	R108	3	4	2
R69	2,75	3	2	R109	3,5	3,2	1
R70	3,5	2,4	1	R110	2	4	2
R71	2,5	3	2	R111	2,25	4	2
R72	2,5	3,6	2	R112	3,25	4	2
R73	2,75	2	1	R113	4	3,2	1
R74	2,5	4,2	2	R114	4,5	4,2	1
R75	2,5	2,8	2	R115	4	5	2
R76	4	3,2	1	R116	2,25	3,2	2
R77	4	4,8	2	R117	2,75	3,8	2
R78	3,25	4	2	R118	3	3,2	2
R79	4	3	1	R119	3	3,4	2
R80	3	3,2	2	R120	2	2,6	2
R81	3,5	3,6	2	R121	3	3,4	2
R82	3,25	2,4	1	R122	3	3,2	2
R83	4,75	5	2	R123	3,25	4	2
R84	4	5	2	R124	3,25	3,8	2
R85	2	2,6	2	R125	3	3,2	2
R86	1	2,6	2	R126	3	3,8	2
R87	3,25	2,8	1	R127	3,75	3,8	2
R88	3,25	3	1	R128	3	4	2
R89	2	3,8	2	R129	3	3,6	2
R90	4,5	5	2	R130	3	4	2
R91	3	2,8	1	R131	4	4,6	2
R92	3,75	3,8	2	R132	3	3,6	2
R93	3	3,2	2	R133	3,5	3,6	2
R94	5	4,2	1	R134	5	3,2	1
R95	5	3,8	1	R135	1,5	4	2
R96	3	3,4	2	R136	4	3,6	1
R97	2,75	4	2	R137	3,25	3,4	2
R98	3	3,2	2	R138	3,25	3	1
R99	3	3,4	2	R139	1,25	3,8	2
R100	1,5	3,2	2	R140	5	4,8	1
R101	4	5	2	R141	1	4,6	2
R102	1,75	3	2	R142	3,25	3,2	1
R103	3,25	3,2	1	R143	2	2,8	2
R104	3,25	4	2	R144	2	3,6	2
R105	1	3,8	2	R145	2	4	2
R106	1,75	4,8	2	R146	4,25	3,4	1

ID	WSC	WSF	Keputusan Pengelompokan	ID	WSC	WSF	Keputusan Pengelompokan
R147	3,25	3,8	2	R187	2,5	3,8	2
R148	3	3,8	2	R188	1,75	4,8	2
R149	2,5	3,4	2	R189	1,75	3,6	2
R150	2,75	4,2	2	R190	3,5	4,6	2
R151	3	3,2	2	R191	3,25	3,2	1
R152	4,25	4,4	2	R192	3	4	2
R153	3,5	3,8	2	R193	2,5	3,6	2
R154	4	3,6	1	R194	2,75	3	2
R155	2,25	5	2	R195	2,25	3,4	2
R156	1,75	3	2	R196	3,5	4,6	2
R157	2,75	4	2	R197	3	3,4	2
R158	3,75	3,2	1	R198	4	4,4	2
R159	2,5	3,4	2	R199	1,5	4,6	2
R160	3,75	3,8	2	R200	4,75	5	2
R161	4	3,8	1	R201	2,5	2,6	2
R162	2,5	5	2	R202	2	3,2	2
R163	3,25	3	1	R203	2	3,6	2
R164	3	4	2	R204	3	3,4	2
R165	3	4,4	2	R205	3	3,8	2
R166	3,75	4	2	R206	1	3,8	2
R167	4,5	5	2	R207	2,5	4,4	2
R168	4,5	3,6	1	R208	3	3,4	2
R169	2,5	4	2	R209	2,5	3	2
R170	2,75	4	2	R210	3	3,8	2
R171	3	4,4	2	R211	2	3,8	2
R172	3,5	4,8	2	R212	3,25	3,4	2
R173	3	3,6	2	R213	2,25	3,2	2
R174	2,25	4	2	R214	2,75	2,8	2
R175	2,5	3,4	2	R215	3	3,6	2
R176	3,75	4,4	2	R216	3,5	4,2	2
R177	2,5	3,8	2	R217	3,5	4	2
R178	3	4	2	R218	2,5	4,2	2
R179	4,25	4,4	2	R219	2	4	2
R180	4,5	2,6	1	R220	3,75	3,4	1
R181	2,25	4,2	2	R221	2	4,2	2
R182	2,5	3,2	2	R222	2,25	4,4	2
R183	2,75	3,6	2	R223	2,25	3,6	2
R184	3	3,8	2	R224	3	5	2
R185	3	4	2	R225	3,25	3,4	2
R186	4	4,8	2	R226	1	3,6	2

ID	WSC	WSF	Keputusan Pengelompokan	ID	WSC	WSF	Keputusan Pengelompokan
R227	1	3,2	2	R260	3,25	3,4	2
R228	3	5	2	R261	2,5	3,2	2
R229	3	3,4	2	R262	3	4	2
R230	3,25	4,2	2	R263	3,75	3,6	1
R231	3	3,8	2	R264	3,75	4	2
R232	2,5	3,8	2	R265	4	4,8	2
R233	3	3,6	2	R266	3,25	3,8	2
R234	2,75	3	2	R267	4,25	4,6	2
R235	3,5	5	2	R268	1	4,8	2
R236	3,75	3,4	1	R269	3	4,4	2
R237	3,25	3,8	2	R270	3,75	4,2	2
R238	4	4,8	2	R271	3	3,4	2
R239	3	3,2	2	R272	3	3,8	2
R240	2,75	3,8	2	R273	4,25	4,6	2
R241	2,5	3,4	2	R274	3	4,2	2
R242	2,75	3,2	2	R275	3	3,2	2
R243	2	3	2	R276	2,25	3,2	2
R244	2,25	2,6	2	R277	2,75	1,8	1
R245	3	3,8	2	R278	3	3,6	2
R246	3	3,2	2	R279	2,75	2,8	2
R247	2,5	3,2	2	R280	3,25	3,4	2
R248	2,5	3,2	2	R281	3,5	3,8	2
R249	3	5	2	R282	3,5	3,6	2
R250	2,75	4,6	2	R283	3	3,4	2
R251	4	3,4	1	R284	4	3,4	1
R252	4	3,8	1	R285	3	3,2	2
R253	2,75	3,8	2	R286	2,5	5	2
R254	2	4	2	R287	3,75	4	2
R255	4,25	5	2	R288	2,75	3,6	2
R256	3	3,4	2	R289	3,25	4	2
R257	3,5	3,4	1	R290	4	3,8	1
R258	3,75	3,8	2	R291	3,25	3,2	1
R259	4	4,2	2				

## 5. 2 Analisis Statistik Deskriptif

### Report

JobCrafting

Kelompok	Mean	N	Std. Deviation	Minimum	Maximum
1	79,94	50	7,084	63	95
_ 2	83,75	241	8,409	62	103
Total	83,10	291	8,311	62	103

## Lampiran 6. Output Analisis Data

## 6.1 Uji Normalitas

Kelompok	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>	Shapiro-Wilk				
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df
JobCrafting 1	,081	50	,200 <sup>*</sup>	,990	50	,940
2	,039	24	,200 <sup>*</sup>	,993	24	,317
		1			1	

a. Lilliefors Significance Correction

\*. This is a lower bound of the true significance.

## 6.2 Output Independent Sample T-Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
JobCrafting	Equal variances assumed	2,388	,123	-2,991	289	,003	-3,811	1,274	-6,319	-1,303
	Equal variances not assumed			-3,346	80,432	,001	-3,811	1,139	-6,077	-1,545

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### A. Identitas Diri

Nama : Nada Windria Hayati  
Tempat/Tanggal Lahir : Tanjungpinang, 10 Desember 2002  
Alamat : Jl. Pincuran Sakti, Kec. Benai,  
Kab. Kuantan Singingi, Riau  
Email : nadawind61@gmail.com

### B. Riwayat Pendidikan

1. MIN Tanjungpinang : 2008-2013
2. SDN 025 Talontam : 2013-2015
3. SMPN 1 Benai : 2015-2018
4. MAN Tanjungpinang : 2018-2021

### C. Pengalaman Organisasi

1. Literasi dan Pengembangan Divisi Tafsir UKM JQH Al-Mizan
2. Pimpinan Redaksi Buletin Al-Qurra' UKM JQH Al-Mizan

### D. Media Sosial

3. Alamat Email : nadawind61@gmail.com
4. Instagram : @nadawindria
5. Facebook : Nada Windria Hayati

Yogyakarta, 12 Maret 2026

Nada Windria Hayati