

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

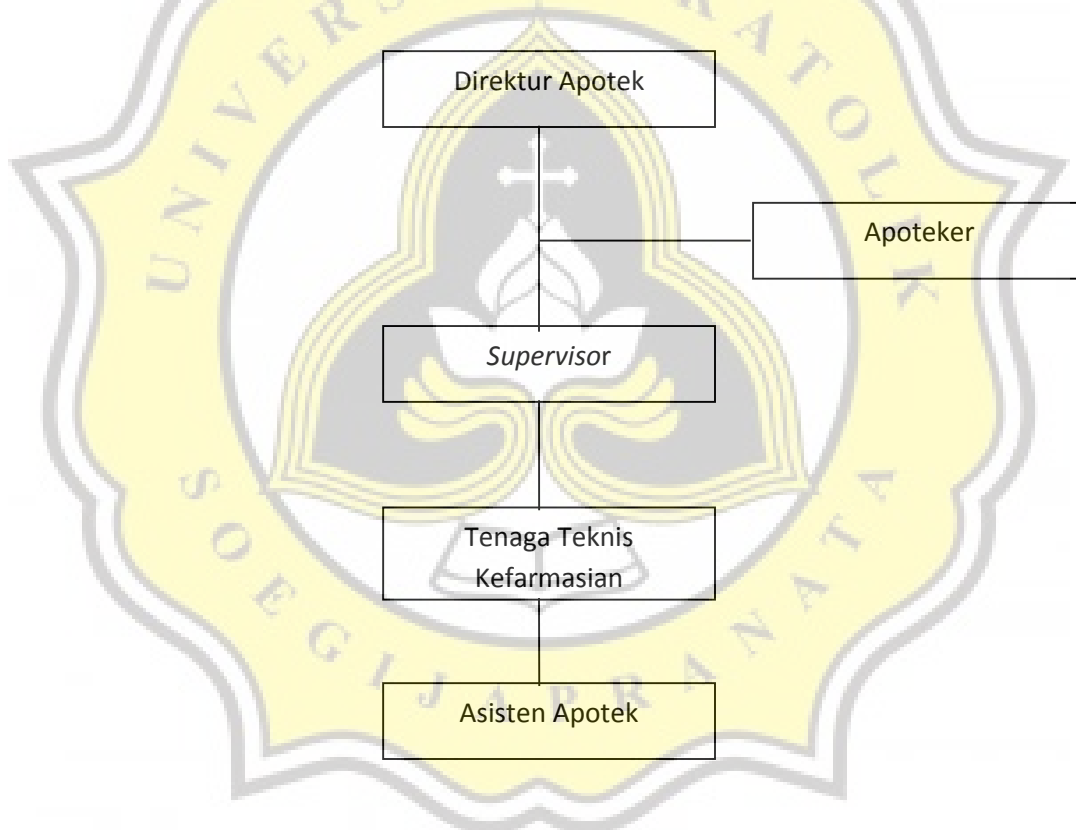
A. ORIENTASI KANCAH PENELITIAN

Salah satu tahap yang harus dilalui sebelum penelitian dilaksanakan adalah perlunya memahami kancah atau tempat penelitian dan persiapan segala sesuatu yang berkenaan dengan jalannya penelitian. Tempat yang digunakan untuk penelitian ini adalah Apotek Sari Husada Demak. Apotek ini terletak di Jl. Sultan Fatah No.25, Stinggil, Bintoro, Kec. Demak, Kabupaten Demak, Jawa Tengah.

Seperti perusahaan yang lainnya, perusahaan ini mengalami perkembangan dan memiliki beberapa karyawan, Dalam menjalankan usaha dibidang ini jelas dibutuhkan beberapa karyawan untuk mengelolanya, Beberapa diantaranya adalah direktur apotek, apoteker, *supervisor*, tenaga teknis kefarmasian dan asisten apoteker.

Struktur organisasi adalah susunan yang sistematis mempermudah alur hubungan kerja yang baik dan dapat dipertanggung jawabkan sepenuhnya. Dalam melaksanakan sehari hari perbagian memiliki tugas sesuai dengan bidangnya masing masing dan memiliki tanggung jawab.

Organisasi merupakan suatu proses penetapan dari pembagian tugas dan tanggung jawab serta wewenang dan penetapan hubungan antara unsur-unsur organisasinya, pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab, sistem koordinasi dan komunikasinya. Dengan demikian organisasi dapat dipandang sebagai tujuannya. Struktur organisasi yang ada pada Apotek sari husada tampak pada skema berikut:



Gambar 4.1. Struktur Organisasi Apotik Sari Husada Demak

Visi apotek Sari Husada adalah Menjadi apotek dengan pelayanan kefarmasian prima berbasis pharmaceutical care yang mampu menjadi mitra utama share holder dalam pelayanan kesehatan. Adapun Misi:

1. Memberikan pelayanan kefarmasian berbasis *pharmaceutical care* kepada masyarakat.
2. Melakukan pelayanan informasi serta konsultasi obat dan kesehatan kepada masyarakat.
3. Menyediakan serta menyalurkan sediaan farmasi dan perbekalan kesehatan yang bermutu dan terjangkau oleh masyarakat.

1. Gambaran Umum Responden

Subjek yang diteliti pada penelitian ini adalah populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian pemasaran di Apotek Sari Husada Demak dengan masa kerja minimal 1 tahun, berjumlah 75 responden dengan karakteristik sebagai berikut:

Pendidikan	Frekuensi	Presentase
SMA	40	53.3%
D3	18	24.0%
S1	17	22.7%
Jumlah	75	100 %

Tabel 4.1 Responden berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden juga dibagi menurut lama masa kerja, disajikan data sebagai berikut:

Masa kerja (Tahun)	Frekuensi	Presentase
1-5	32	54.7%
6-10	17	25.3%
11-15 Tahun	11	20.0%
Jumlah	75	100%

Tabel 4.2. Responden berdasarkan Masa Kerja

Responden yang berprofesi sebagai karyawan, paling banyak berjenis kelamin laki - laki, hal ini dapat dilihat pada tabel berikut :

B. Persiapan Pengumpulan data

Sebelum melaksanakan pengumpulan data terlebih dahulu menyusun instrumen penelitian dan perijinan penelitian agar pelaksanaan penelitian dapat berjalan dengan lancar sesuai dengan harapan.

1. Penyusunan Alat Ukur

Persiapan penelitian diawali dengan penyusunan skala job performance, skala Job crafting, dan skala Personal resources. Pada skala job performance dipersiapkan 28 item pernyataan yang terdiri atas 14 item favorable dan 14 item unfavorable yang disusun Skala tersebut memuat dimensi job performance dari Borman dan Motowidlo (1997) mengidentifikasi

dua kelas dari perilaku karyawan yang merujuk pada job performance: yaitu task performance dan contextual performance, Pengukuran Job crafting menggunakan skala *Job Crafting Scale* (JCS) yang dikembangkan oleh Tims, Bakker dan Derks (2012) yang terdiri dari tiga sub-skala seeking resources, seeking challenges, dan reducing demands, sedangkan untuk skala Personal resources dipersiapkan 18 item pernyataan yang terdiri atas 9 item favorable dan 9 item unfavorable berdasarkan dimensi milik Litwin dan Stringer (dalam Yoo, 2012) .

Instrumen tersebut dikonsultasikan pada dosen pembimbing sebelum diuji cobakan. Langkah-langkah yang ditempuh dalam penyusunan instrumen dilakukan dalam beberapa tahap, baik dalam pembuatan atau uji cobanya, sebagai berikut.

- a) Menyusun kisi-kisi pengembangan instrumen penelitian, yaitu skala *job performance*, skala *Job crafting*, dan skala *Personal resources*
- b) Menyusun instrumen penelitian berupa skala *job performance*, skala *Job crafting*, dan skala *Personal resources*
- c) Melaksanakan uji coba instrumen skala *job performance*, skala *Job crafting*, dan skala *Personal resources*
- d) Melakukan revisi apabila ada data yang tidak valid (gugur)

e) Menyebar instrumen skala *job performance*, skala *Job crafting*, dan skala *Personal resources*

2. Penentuan Subjek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Apotek Sari Husada Demak. Peneliti menggunakan teknik studi populasi pada penelitian ini. Studi Populasi yaitu mempelajari jumlah keseluruhan anggota yang diteliti (Azwar, 2012). Dalam proses pengambilan data terhadap subjek penelitian dilakukan melalui dua tahap yaitu melakukan uji coba (*preliminary tryout*) dan penelitian.

Subjek penelitian yang diambil dalam penelitian ini adalah 75 karyawan Apotek Sari Husada Demak. Subjek yang dipakai adalah karyawan instalasi rawat inap di Apotek Sari Husada Demak yang memenuhi karakteristik. Penelitian di APotek Sari Husada Demak bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *Job crafting* dan *Personal resources* dengan *Job performance* pada karyawan Apotek Sari Husada Demak.

3. Uji coba skala alat ukur

Uji coba (*try out*) penelitian dilakukan pada ketiga skala , yaitu skala *Job performance*, skala *Job crafting*, dan skala *Personal resources*. Pada penelitian ini menggunakan *try out* terpakai.

4. Perijinan pengumpulan data

Sebelum melakukan penelitian di lapangan, peneliti melakukan studi pendahuluan. Hal ini penting untuk dilakukan guna mengetahui populasi dari penelitian ini. Setelah diketahui selanjutnya peneliti mengajukan permohonan ijin penelitian, kemudian penelitian menemui Supervisor dan Kepala Diklat Apotek Sari Husada Demak, untuk selanjutnya setelah mendapatkan ijin berupa Surat Keterangan dengan Nomor 325/IV/2019 yang diperoleh pada tanggal 10 April 2019, kemudian peneliti berkonsultasi mengenai pelaksanaan penelitian dengan Kepala apotek.

5. Proses pengambilan data penelitian

Setelah dilakukan uji coba skala penelitian (try out), langkah selanjutnya adalah melaksanakan proses pengambilan data penelitian. Penelitian dilakukan pada tanggal 10 Maret 2019 dengan karyawan Apotek Sari Husada Demak yang berjumlah 75 karyawan. Dalam penelitian ini peneliti dibantu 1 orang mahasiswa psikologi. Prosedurnya dimulai dari peneliti yang telah mendapat ijin dari Supervisor dan Surat perijinan penelitian, setelah itu datang ke masing-masing ruang dalam Apotek Sari Husada Demak. Setelah mendapat ijin dari kepala apotek, peneliti mencoba menjelaskan kepada karyawan Apotek Sari Husada Demak yang pada waktu

peneliti ke ruangnya sedang bertugas, tentang pengisian skala dan memberikan contoh cara pengerjaan skala.

Skala penelitian ditinggal selama 3-4 hari untuk diisi oleh karyawan di dalam ruangan yang belum pernah mengisi skala tryout sebelumnya. Karyawan yang sudah pernah mengisi, masih diperkenankan mengisi, sehingga yang sudah digunakan untuk try out masih diperkenankan mengisi. Skala yang dibagikan, dititipkan kepada kepala apotek, sehingga supervisor yang akan menyampaikan pada karyawan disetiap ruangnya. Kemudian setelah 4 hari peneliti kembali datang ke kantor kepala supervisor untuk mengambil skala yang sudah diisi.

C. Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah (Periantolo, 2015). Uji validitas dilakukan untuk menentukan apakah alat atau instrumen yang digunakan dalam penelitian ini benar-benar mengukur apa yang hendak diukur. Artinya adalah apakah alat yang digunakan dapat atau tepat untuk mengukur variabel penelitian.

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik Alpha Cronbach dengan kriteria koefisien reliabilitas yang baik adalah $>0,70$. Guilford (dalam Azwar, 2012) menjelaskan suatu alat ukur dinyatakan reliable apabila koefisien reliabilitasnya berkisar antara 0,70-0,90, sedangkan $> 0,90$ dikatakan sangat reliabel Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel berdasarkan data uji coba adalah:

a. Skala *Job performance*

Hasil uji validitas dan reliabilitas yang telah dilakukan dan dianalisis dengan menggunakan SPSS 20, dengan batas validitas item yaitu r_{xy} lebih dari 0,30 (Sugiono, 2010).

28 item pernyataan diperoleh item valid sebanyak 28 item dengan koefisien validitas berkisar antara 0,306 sampai 0,577. Nilai cronbach alpha yang diperoleh sebesar 0,833 $> 0,6$. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa semua item *job performance* valid dan reliabel.

b. Skala *Job crafting*

Hasil uji validitas dan reliabilitas yang telah dilakukan dan dianalisis dengan menggunakan SPSS 20, dengan batas validitas item yaitu r_{xy} lebih dari 0,30 (Sugiono, 2010).

Jumlah 19 item pernyataan diperoleh item valid sebanyak 19 item dengan koefisien validitas berkisar antara 0,317 sampai 0,719. Nilai cronbach alpha yang diperoleh sebesar $0,721 > 0,6$. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa semua item job crafting valid dan reliabel.

c. Skala *Personal resources*

Hasil uji validitas dan reliabilitas yang telah dilakukan dan dianalisis dengan menggunakan SPSS 20, dengan batas validitas item yaitu rxy lebih dari 0,30 (Sugiono, 2010).

Jumlah 18 item pernyataan diperoleh item valid sebanyak 18 item dengan koefisien validitas berkisar antara 0,317 sampai 0,876. Nilai cronbach alpha yang diperoleh sebesar $0,810 > 0,6$. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa semua item personal resources valid dan reliabel.

D. Hasil Analisis

Analisis data yang dilakukan untuk membuktikan kebenaran dari hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode analisis regresi linier sederhana. Sebelum menguji kebenaran hipotesis, dilakukan uji asumsi yang berupa uji normalitas dan uji linearitas sebagai syarat penggunaan analisis regresi.

1. Uji Asumsi

Melalui data penelitian yang diperoleh, selanjutnya peneliti melakukan uji asumsi sebagai pengujian awal untuk mengetahui apakah data penelitian memenuhi syarat untuk melakukan analisis selanjutnya atau tidak. Uji asumsi yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji linearitas dan uji multikolinearitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui normal atau tidaknya distribusi data penelitian. Teknik analisis uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji One Sample Kolmogorov-Smirnov Test, dengan alat bantu program SPSS for window versi 20. Kaidah yang digunakan untuk mengetahui normal atau tidaknya adalah $p > 0,05$ maka sebaran dikatakan normal, dan jika $p < 0,05$ maka sebaran dikatakan tidak normal. Berdasarkan hasil uji normalitas pada ketiga variabel penelitian didapatkan hasil sebagai berikut: Uji normalitas data variabel Job crafting (X1) menunjukkan nilai K-S Z = 0,958 dengan signifikan sebesar 0,318 ($p > 0,05$). Uji normalitas data variabel Personal resources (X2) mendapatkan hasil nilai K-S Z = 1.690, dengan signifikansi 0,207 ($p > 0,05$).

Selanjutnya, hasil uji normalitas pada variabel job performance (Y) menunjukkan K-S Z = 1.601 dengan signifikansi sebesar 0,210 ($p > 0,05$).

Karena nilai signifikansi ketiga data variabel $> 0,05$ maka, dapat disimpulkan bahwa ketiga data yang diuji pada penelitian ini berdistribusi normal. Hasil pengujian normalitas data penelitian selengkapnya dapat dilihat pada lampiran normalitas.

b. Uji Linieritas

Uji linearitas merupakan salah satu prasyarat dalam analisis korelasi, atau regresi linear. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah dua variabel yang sudah ditetapkan, dalam hal ini satu variabel independen, dan dua variabel dependen memiliki hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Data yang didapat baru dapat dikatakan linear apabila memiliki taraf signifikansi untuk linearitas lebih kecil dari $0,05$ ($p < 0,05$). Hasil uji linearitas antara variabel Job crafting (X1) dengan job performance menunjukkan nilai $F_{linear} = 91,164$ dengan signifikansi sebesar $0,000$ ($p < 0,05$). Uji linieritas antara variabel Personal resources (X2) dengan job performance mendapatkan nilai $F_{linear} = 20,164$ dengan signifikansi sebesar $0,000$ ($p < 0,05$). Hasil pengujian linearitas secara lengkap dapat dilihat pada lampiran uji linieritas.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas, yaitu adanya

hubungan linear antara variable independen dalam model regresi. Pengujian linearitas dapat dilakukan dengan menguji nilai Variance Inflation Factor (VIF) pada model regresi. Apabila skor VIF < 5 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas antara variabel job crafting dan variabel Personal resources didapatkan hasil nilai VIF sebesar 1,204 atau < 5 , serta nilai tolerance sebesar 0.831 sehingga dapat dikatakan antara kedua variable tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

2. Uji Hipotesis

a. Hipotesis Mayor

Hipotesis mayor yang akan diuji dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan antara *Job crafting* (X1) dan *Personal resources* (X2) dengan *job performance* (Y) pada Karyawan Apotek Sari Husada Demak. Pengujian terhadap hipotesis ini dilakukan menggunakan teknik Analisa Regresi Dua Prediktor dengan bantuan program Statistical Packages for Social Sciences (SPSS) for Windows versi 20

Berdasarkan hasil analisa data diperoleh nilai koefisien korelasi $R= 0,765$ dan nilai F sebesar 50,872 dengan $p < 0,01$. Hasil perhitungan ini menunjukkan adanya hubungan yang sangat signifikan antara *Job crafting*

dan *Personal resources* dengan *Job performance* pada Karyawan Apotek Sari Husada Demak.

Hasil lain yang diperoleh dari analisis data adalah nilai koefisien determinasi sebesar 0,586 atau 58,6%. Hal ini menandakan bahwa prosentase sumbangan efektif crafting dan *personal resources* sebesar 58,6%. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara job crafting dan *personal resources* terhadap *job performance* pada karyawan Apotek Sari Husada Demak diterima.

b. Hipotesis Minor (H2)

Hipotesis Minor yang pertama dalam penelitian ini Ada hubungan variabel job crafting terhadap *job performance* pada Karyawan Apotek Sari Husada Demak. Berdasarkan hasil analisis hubungan antara variabel Job crafting dengan variabel *job performance* menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,745 dengan tingkat signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,01$) berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa Job crafting terbukti memiliki hubungan dengan *job performance*.

Kesimpulan dari hasil hipotesis 2 tersebut adalah ada hubungan positif yang sangat signifikan antara job crafting dengan *job performance* pada karyawan Apotek Sari Husada Demak, sehingga hipotesis minor pertama yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

c. Hipotesis Minor (H3)

Hipotesis Minor dalam penelitian ini adalah ada hubungan variabel Personal resources terhadap Job performance pada karyawan Apotek Sari Husada Demak. Hasil analisis menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,465, dengan $p < 0,01$. Oleh Karena nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$). Kesimpulan dari hasil hipotesis yang dapat ditarik adalah ada hubungan n antara *Personal resources* dengan *job performance* pada karyawan Apotek Sari Husada. Jadi hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini diterima

3. Analisis Tambahan (Analisis dimensi dengan variable dependent)

Penelitian ini memberikan kajian lebih mendalam yang menganalisa hubungan antar dimensi job crafting dan personal resources dengan job performance diterima. Hasilnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Dimensi	Nilai	
	<i>Correlation</i>	<i>Sig (p)</i>
D 1 <i>Seeking resourcess</i>	0,315	0,000 ($p < 0,001$)
D 2 <i>Reducing demand</i>	0,351	0,000 ($p < 0,001$)
D 3 <i>Seeking challenges</i>	0,425	0,000 ($p < 0,001$)

Tabel 4.4

Hubungan dimensi *job crafting* dengan *job performance*

Berdasarkan hasil analisis data diketahui pada variabel *job crafting* semua dimensi memiliki korelasi yang signifikan, adapun dimensi *seeking challenges* memiliki pengaruh hubungan yang paling kuat atau tinggi, dan dimensi *seeking resources* memiliki pengaruh hubungan yang paling lemah atau rendah.

Sementara hubungan dimensi *personal resources* dan *job performance* dapat dilihat pada tabel berikut

Dimensi	Nilai	
	Correlation	Sig (p)
D1 Self efficacy	0.363	0,000 (p<0,001)
D2 organizational based esteem	0.535	0,000 (p<0,001)
D3 Optimism	0.585	0,000 (p<0,001)

Tabel 4.5

Hubungan dimensi *personal resources* dengan *Job performance*

Berdasarkan hasil analisis data diketahui pada variabel *personal resources* semua dimensi memiliki korelasi yang signifikan, adapun dimensi *optimism* memiliki pengaruh atau hubungan yang paling kuat atau tinggi, dan dimensi *self efficacy* memiliki pengaruh atau hubungan yang paling lemah atau rendah.

F. Pembahasan

1. Hubungan Job crafting dengan Job Performance Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa job crafting berhubungan positif dan signifikan dengan job performance. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi job crafting yang dimiliki oleh karyawan, maka akan semakin tinggi pula job performance karyawan tersebut. Karyawan yang memiliki job crafting tinggi akan mampu melakukan upaya-upaya mengubah langkah-langkah kerja untuk dapat mencapai tujuan lebih efektif dan efisien. Dalam penelitian ini terdapat tiga dimensi dari job crafting, yaitu *seeking resources*, *seeking challenges* dan *reducing demands*.

Seeking resources adalah tindakan mencari bantuan ketika bekerja. Tindakan yang dimaksud mencakup meminta petunjuk dari kolega dan supervisor, meminta umpan balik tentang pekerjaannya, atau mencari kesempatan untuk belajar. Karyawan yang memiliki *seeking resources* tidak malu untuk meningkatkan kompetensi dan ketrampilannya dengan meminta

arahan, petunjuk maupun bantuan dari rekan kerja maupun atasan. Dengan demikian, karyawan ini akan mampu bekerja dengan lebih baik karena memperoleh pengetahuan baru maupun memperoleh bantuan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini akan berdampak terhadap peningkatan job performance dari karyawan tersebut.

Seeking Challenges adalah bentuk stressor yang mempunyai implikasi positif. Karyawan yang aktif pada pekerjaannya (ditandai oleh job demands dan kontrol yang tinggi) mencari tantangan untuk meningkatkan penguasaan pekerjaannya. Tindakan ini mencakup mencari tugas baru ketika tugas sebelumnya sudah selesai, atau mengambil lebih dari satu tanggung jawab. Karyawan yang memiliki seeking challenges yang tinggi akan mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari rekan kerjanya karena ia akan menyelesaikan tugas dengan cepat untuk dapat menyelesaikan tugas sebelumnya. Kesulitan pekerjaan akan dianggap sebagai tantangan dalam bekerja, biasanya karyawan akan mengambil lebih dari satu tanggung jawab. Hal ini akan berdampak langsung terhadap output atau capaian dari karyawan tersebut, sehingga akan menyebabkan job performance karyawan tersebut juga tinggi.

Reducing Demands adalah tindakan yang dilakukan untuk meminimalisir aspek pekerjaan yang melelahkan baik secara mental, emosional maupun fisik. Tindakan yang dimaksud juga bisa dilakukan

dengan mengurangi beban kerja dan tekanan waktu yang dirasakan karyawan. Karyawan yang memiliki reducing demands tinggi, maka hanya akan fokus terhadap tugas dan pekerjaannya. Karyawan tersebut akan menghindari hal-hal yang menguras energi baik secara fisik maupun emosional. Dengan demikian, karyawan akan dapat mencurahkan energinya hanya untuk tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini akan berdampak pada job performance karyawan tersebut.

Job crafting berhubungan positif dengan job performance karena karyawan melakukan perubahan dalam pekerjaan dengan tujuan untuk mendapatkan job performance yang lebih baik dan efisien. Job crafting dapat mengarahkan energi karyawan untuk mengubah karakteristik pekerjaan dalam rangka mencapai tujuan dan nilai dianggap lebih bermanfaat (Tims, Bakker & Derks, 2015).

Berg, Dutton dan Wrzesniewski (2008) berhasil merangkum dan menyimpulkan bahwa job crafting mengarah pada munculnya (1) pengalaman positif seperti; prestasi, kenikmatan, dan makna; (2) peningkatan kompetensi, pertumbuhan pribadi, dan kemampuan untuk mengatasi kesulitan di masa depan; (3) perubahan makna dan identitas pekerjaan. Di samping job performance yang lebih tinggi, job crafting juga dikaitkan dengan peningkatan kesejahteraan emosional (French, 1995).

2 Hubungan Personal Resources dengan Job Performance Karyawan

Dalam penelitian ini diperoleh terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara personal resources dengan job performance. Hal ini menunjukkan semakin tinggi personal resources yang dimiliki oleh karyawan, maka akan semakin tinggi pula job performance karyawan tersebut.

Schaufeli (2010) mengemukakan dimensi personal resources yaitu self efficacy, organizational based self esteem dan optimism.

Self Efficacy, merupakan persepsi individu terhadap kemampuan dirinya untuk melaksanakan dan menyelesaikan suatu tugas/ tuntutan dalam berbagai konteks. Individu yang memiliki self efficacy yang tinggi maka akan menyadari kelebihan dan kemampuan dirinya, sehingga dapat menggali kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya. Hal ini akan berdampak terhadap job performance karyawan tersebut.

Organizational Based Self-Esteem (OBSE), didefinisikan sebagai tingkat keyakinan individu bahwa mereka dapat memenuhi kebutuhannya dengan berpartisipasi dalam organisasi dan membuat perubahan yang lebih baik di dalam organisasi tersebut (Chen, Gully, dan Eden, 2001, dalam Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, dan Schaufeli, 2007). Karyawan dengan OBSE yang tinggi, akan menyadari bahwa kebutuhan hidupnya dapat

terpenuhi jika dia dapat bekerja dengan baik. Dengan demikian, karyawan ini akan berusaha melaksanakan tanggung jawabnya dalam pekerjaan dengan baik. Hal ini akan berdampak terhadap job performance karyawan tersebut.

Optimism, terkait dengan bagaimana seseorang meyakini bahwa dirinya mempunyai potensi untuk bisa berhasil dan sukses dalam hidupnya (Scheier dan Carver, 1985, dalam Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, dan Schaufeli, 2007). Karyawan dengan optimism yang kuat maka akan percaya diri dalam melaksanakan tugasnya serta dapat menetapkan target yang tinggi dan mampu mencapainya. Karyawan ini dengan kepercayaan dirinya akan mampu menyelesaikan target – target yang telah ditetapkan. Dengan demikian, karyawan seperti ini akan memiliki job performance yang tinggi.

Penelitian lanjutan Bakker dan Demerouti (2008) juga menegaskan job performance berhubungan dengan sumber daya personal (personal resources) yang pada akhirnya akan memperlihatkan tingkat job performance. Personal resources adalah sumber daya diri positif terkait dengan ketahanan dan mengacu pada kemampuan mereka untuk mengendalikan dan memberikan dampak baik pada lingkungan mereka. Hasil beberapa percakapan mengenai kondisi perusahaan saat ini masih dianggap kurang memuaskan sehingga karyawan pun membuka diri jika mendapatkan tawaran yang lebih baik dari perusahaan lain. Beberapa

mengeluhkan tuntutan kerja yang semakin besar namun tidak ada panduan dari atasan.

Penelitian sebelumnya mengenai model tuntutan kerja dan sumberdaya kerja dilakukan oleh Xanthopoulou (2007) dengan judul "The Role Of Personal Resource In The Job Demand-Resource Model" Terdapat 3 hipotesis dalam penelitian ini. Hipotesis pertama ditolak karena personal resource tidak memiliki hubungan antara tuntutan kerja dengan kelelahan. Sedangkan kedua hipotesis kedua yang berasumsi bahwa personal resource sebagai penengah hubungan antara aspek-aspek sumberdaya kerja (otonomi, dukungan sosial, pembinaan dari atasan dan kesempatan untuk berkembang) dengan Job Performance menunjukkan hasil positif, begitu pula dengan hipotesis ketiga yang berasumsi bahwa tuntutan kerja menjadi penengah antara hubungan personal resource dengan kelelahan dan sumberdaya kerja menjadi penengah hubungan antara personal resource dan job performance.

Pearlin dan Schooler (dalam Heuvel et al, 2010) menyatakan bahwa personal resources merupakan karakteristik kepribadian yang dimanfaatkan individu untuk membantu bertahan dari ancaman yang ditimbulkan oleh lingkungan sekitar mereka. Individu yang memiliki keyakinan kuat terhadap kemampuannya akan teguh dalam berusaha untuk mengenyampingkan kesulitan yang dihadapi. Secara garis besar, individu yang memiliki personal

resources yang tinggi akan cenderung memilih terlibat langsung, sementara individu yang memiliki personal resources yang rendah cenderung menghindari tugas tersebut.

Penelitian Derks dan Barker (2015) menunjukkan bahwa intervensi personal resources memiliki efek kausal positif pada job performance. Semakin tinggi personal resources maka job performance juga semakin tinggi.

3. Hubungan Job crafting dan Personal Resources dengan Job Performance Karyawan

Job performance menurut Mangkunegara (2005) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Job performance atau kinerja berarti tindakan menampilkan atau melaksanakan

suatu kegiatan, oleh karena itu performance sering juga diartikan penampilan kerja atau perilaku kerja (Lalubu, 2012).

Banyak faktor yang mempengaruhi job performance karyawan. Salah satunya adalah job crafting. Job crafting merupakan jalan untuk meningkatkan performa dalam bekerja, mereka secara proaktif dapat mengubah pekerjaan mereka sendiri lebih bermakna, menarik, dan memuaskan (Demerouti & Bakker, 2014). Job crafting merupakan keahlian karyawan dalam menghadapi setiap tuntutan kerja dan sumber daya kerja yang mereka miliki sendiri untuk mengoptimalkan kerja dan mencapai tujuan kerja mereka (Tims, Bakker, & Derks, 2012). Karyawan yang memiliki job crafting tinggi akan mampu mencapai kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang memiliki job crafting rendah.

Hasil penelitian Tims dan Baker (2015) menunjukkan bahwa job crafting dan keterlibatan kerja secara signifikan terkait dengan job performance. Hasil lebih lanjut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat job crafting, maka semakin tinggi job performance.

Selain job crafting, faktor internal karyawan yang memengaruhi *job performances* adalah *personal resources* (Tims dkk,2013). Penelitian lanjutan Bakker dan Demerouti (2008) juga menegaskan job performance berhubungan dengan sumber daya personal (*personal resources*) yang pada

akhirnya akan memperlihatkan tingkat job performance. Personal resources adalah sumber daya diri positif terkait dengan ketahanan dan mengacu pada kemampuan mereka untuk mengendalikan dan memberikan dampak baik pada lingkungan mereka. Hasil beberapa percakapan mengenai kondisi perusahaan saat ini masih dianggap kurang memuaskan sehingga karyawan pun membuka diri jika mendapatkan tawaran yang lebih baik dari perusahaan lain. Beberapa mengeluhkan tuntutan kerja yang semakin besar namun tidak ada panduan dari atasan.

Penelitian sebelumnya mengenai model tuntutan kerja dan sumberdaya kerja dilakukan oleh Xanthopoulou (2007) dengan judul "The Role Of Personal Resource In The Job Demand-Resource Model" Terdapat 3 hipotesis dalam penelitian ini. Hipotesis pertama ditolak karena personal resource tidak memiliki hubungan antara tuntutan kerja dengan kelelahan. Sedangkan kedua hipotesis kedua yang berasumsi bahwa *personal resource* sebagai penengah hubungan antara aspek-aspek sumberdaya kerja (otonomi, dukungan sosial, pembinaan dari atasan dan kesempatan untuk berkembang) dengan *Job Performance* menunjukkan hasil positif, begitu pula dengan hipotesis ketiga yang berasumsi bahwa tuntutan kerja menjadi penengah antara hubungan *personal resource* dengan kelelahan dan sumberdaya kerja menjadi penengah hubungan antara *personal resource* dan performa kerja.

G. Keterbatasan Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara *job crafting* dan *personal resources* dengan *job performance* pada karyawan Apotek Sari Husada Demak. Namun hasil penelitian ini terbatas pada populasi di tempat penelitian dilaksanakan sehingga penerapan pada ruang lingkup yang lebih luas dengan karakteristik yang berbeda perlu dilakukan peninjauan lagi dengan menggunakan atau menambah variable lain yang belum disertakan dalam penelitian ini atau menambah dan memperluas lingkup penelitian.

