

BAB V

PENUTUP

Pada bab ini, peneliti akan menyampaikan kesimpulan dan implikasi manajerial dari penelitian yang telah dilakukan, disertai beberapa saran yang dapat digunakan sebagai masukan mengenai tingkat *self efficacy*, tingkat *job crafting* serta perbedaan yang mendasar dari tingkat *self efficacy* terhadap tingkat *job crafting* karyawan dalam industri perhotelan di Yogyakarta. Dalam bab ini peneliti juga memaparkan keterbatasan-keterbatasan yang ditemui peneliti dalam proses penelitian.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh dari penelitian pada karyawan industri perhotelan di Yogyakarta dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis nilai *mean* dengan *test value* sebesar 3, tingkat *self efficacy* karyawan perhotelan di Yogyakarta termasuk tinggi karena nilai *mean* > nilai *test value*.
2. Berdasarkan hasil analisis nilai *mean* dengan *test value* sebesar 3, tingkat *job crafting* dan tingkat tiga dari empat dimensi *job crafting* pada karyawan perhotelan di Yogyakarta termasuk tinggi karena nilai *mean* > nilai *test value*. Namun untuk dimensi meningkatkan tuntutan pekerjaan yang menantang mempunyai nilai *mean* < *test value* dikarenakan

karyawan perhotelan di Yogyakarta merasa bahwa ketika telah mengerjakan tugas tugas dan pekerjaan masing masing, para karyawan cenderung tidak ingin melibatkan diri untuk mengerjakan pekerjaan tambahan secara sukarela dan tanpa mendapatkan kompensasi atas pekerjaan tersebut.

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

5.2 Implikasi Manajerial

Industri perhotelan di Yogyakarta bertumbuh pesat pada masa-masa ini. Pembangunan dilakukan secara masif di Yogyakarta tentunya akan membuat menjamurnya hotel - hotel di Yogyakarta yang membutuhkan sumber daya

manusia. Karyawan dan karyawan yang terjun ke dalam industri perhotelan harus paham bahwa persaingan industri sejenis sangat ketat sehingga agar tidak tertinggal, mereka harus meningkatkan kompetensi diri untuk mendapatkan tempat dalam industri perhotelan. Studi empiris telah menunjukkan bahwa keaktifan dari karyawan sangat terkait dengan kinerja individual karyawan (e.g., Thompson, 2005 dalam Wessler dan Niessen, 2016). Keaktifan karyawan dalam hal ini diwakilkan oleh *job crafting* dengan dimensi-dimensi nya. Karyawan yang aktif juga harus mempunyai keyakinan tinggi dalam bentuk *self efficacy* akan kompetensi yang telah dimilikinya untuk terus bersaing sambil terus bertindak secara proaktif dalam bekerja.

Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana tingkat *self efficacy* terhadap tingkat *job crafting* dalam karyawan industri perhotelan di Yogyakarta. Hasil yang didapat dari penelitian ini membuktikan bahwa sebagian karyawan perhotelan di Yogyakarta telah memiliki *self efficacy* yang tinggi, berani mengembangkan potensi diri serta punya tingkat keyakinan diri yang tinggi untuk mencapai tujuan dalam pekerjaannya. Begitupula dengan *job crafting*, karyawan yang memiliki tingkat *job crafting* tinggi dalam tiap dimensi cenderung berhasil mencapai tujuan dalam pekerjaannya dan juga memiliki aspek aspek *self efficacy* seperti punya keyakinan diri akan kompetensi yang dimilikinya untuk mencapai tujuan. Pengecualian pada *job crafting* dimensi meningkatkan tuntutan pekerjaan yang menantang, karena pada dimensi ini karyawan perhotelan cenderung tidak memiliki keinginan untuk mengerjakan tugas tambahan secara sukarela. Hal ini dapat saja terjadi karena karyawan tidak merasa terintegrasi secara emosional

dengan perusahaan. Manager hotel dapat mempertimbangkan beberapa alternatif yaitu menciptakan lingkungan organisasi kerja yang nyaman dengan cara melibatkan karyawan dalam beberapa jenis pengambilan kebijakan di tempat kerja. Jika hal ini dilakukan secara kontinu, karyawan akan mempunyai *sense of belonging* terhadap perusahaan dan ke depannya akan timbul keinginan untuk membantu perusahaan dalam mengerjakan tugas-tugas tambahan yang dikerjakan secara sukarela demi membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Secara umum berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka implikasi bagi pihak manajemen perhotelan dalam mengelola sumber daya manusianya yang berkaitan dengan *self efficacy* dan *job crafting* dapat dilihat dari beberapa sisi.

Pertama, seleksi dan perekrutan karyawan. Pihak manajemen dapat memilih karyawan yang punya tingkat *self efficacy* tinggi karena karyawan seperti ini memiliki perilaku-perilaku yang akan membantu perusahaan berkembang mencapai tujuan. Ditambah dengan karyawan yang memiliki tingkat *job crafting* tinggi, semakin menguntungkan bagi pihak manajemen hotel jika mempekerjakan karyawan yang memiliki kompetensi dan keinginan untuk terus berkembang.

Kedua, keputusan promosi, pelatihan, dan pengembangan. Pihak manajemen dapat melihat karyawan yang memiliki tingkat *self efficacy* dan *job crafting* yang tinggi untuk dipromosikan karena karyawan seperti ini memiliki daya juang, keyakinan diri, serta kompetensi yang nantinya akan berpengaruh dan memberikan timbal balik yang menguntungkan untuk perusahaan.

Ketiga, penetapan tujuan dan kinerja. Dengan memiliki karyawan dengan tingkat *self efficacy* tinggi, perusahaan dapat menaikkan level kinerja perusahaan

untuk mendongkrak performa perusahaan. Karyawan - karyawan seperti inilah yang nantinya akan membantu perusahaan merealisasikan tujuan perusahaan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa dalam penelitian ini banyak ditemui keterbatasan-keterbatasan sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan hanya pada dua hotel, sehingga tidak bisa dikatakan bahwa hasil penelitian ini dapat berlaku secara umum di setiap hotel di Yogyakarta.
2. Dua hotel yang menjadi objek penelitian merupakan hotel yang berbeda kelas, sehingga ada kemungkinan tingkat *self efficacy* dan kompetensi yang dimiliki karyawan yang bekerja di hotel yang berbeda kelas tersebut berbeda.
3. Dalam menyebarkan kuesioner, peneliti menitipkan kuesioner tersebut kepada HRD Hotel Neo Malioboro dan HRD Hotel Sahid Rich Yogyakarta, sehingga peneliti tidak dapat memastikan apakah responden mengisi kuesioner sesuai dengan harapan peneliti.
4. Pernyataan - pernyataan kuesioner dalam penelitian ini yang kebanyakan bersifat umum dan sangat terbuka memungkinkan perbedaan persepsi antara peneliti dan responden.

5. Penyebaran kuesioner dilakukan dua kali karena peneliti merasa kekurangan jumlah responden akibat terlalu besarnya jumlah populasi karyawan perhotelan dibandingkan dengan sampel yang diambil oleh peneliti. Hal tersebut menyebabkan terlambatnya proses pengolahan data.

5.4 Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan penelitian yang telah dijabarkan maka peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan para peneliti menambahkan jumlah objek hotel dan karyawan agar penelitian mendapat cakupan yang lebih luas serta hasilnya dapat dibandingkan.
2. Objek penelitian juga dapat diperluas tidak hanya dalam sektor industri perhotelan, namun juga sektor - sektor lainnya seperti sektor kesehatan, keuangan, dan pemerintahan.
3. Penelitian juga dapat dimodifikasi misalkan dengan menambahkan aspek - aspek anteseden dari *job crafting* menurut Tims *et al* (2014) seperti *perceived organizational support* dan *job characteristic* ke dalam penelitian untuk menganalisis tingkat aspek - aspek anteseden tersebut agar lebih banyak lagi informasi yang dapat dipaparkan dalam penelitian selanjutnya.

Referensi

- Arts, R. (2012) "A Multilevel study on the Contagion of Job Crafting between Coworkers and the Relationship between Job Crafting and Adaptivity", Utrecht University MSc Work & Organizational psychology.
- Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
Diakses dari : <https://wikispaces.psu.edu/display/PSYCH484/7.+SelfEfficacy+and+Social+Cognitive+Theories> tanggal 15 Maret 2017
- Bandura A. Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*. 1977;84, 191-215.
Diakses dari <https://www.verywell.com/what-is-self-efficacy-2795954> tanggal 17 Maret 2017
- Bandura, A. (1994). Self-efficacy. In V. S. Ramachaudran (Ed.), *Encyclopedia of human behavior* (Vol. 4, pp. 71-81). New York: Academic Press. (Reprinted in H. Friedman [Ed.], *Encyclopedia of mental health*. San Diego: Academic Press, 1998).
- Bandura, A. (1997a). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York : Freeman
- Bandura, A., & Locke, E. A. (2003). Negative self-efficacy and goal effects revisited. *Journal of Applied Psychology*, 88(1), 87-99.
- Bandura, A. (2004). Cultivate self-efficacy for personal and organizational effectiveness. In E. A. Locke (Ed.), *Handbook of principles of organizational behavior* (pp. 120-136). Malden, MA: Blackwell.
- Baron, R.A. & Byrne, D. (2005). *Psikologi sosial* (Edisi ke 10). Jakarta: Erlangga.
- Berg, J.M., Dutton, J.E., dan Wrzeniewski, A. (2010), "Perceiving and responding to challenges in job crafting at different ranks : When proactivity requires adaptivity", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 31, pp. 158-186.
- Chen, C., Yen, C. and Tsai, F.C. (2014) "Job crafting and job engagement: The mediating role of person-job fit", *International Journal of Hospitality Management*, 37, 21-28.
- Chen, G., Gully, S.M, and Eden, D. (2001) "Validation of a New General Self Efficacy Scale", *Organization Research Methods* 2001;4;62
- Crossley, C.D., Cooper, C.D., dan Wernsing, T.S. (2013) "Making things happen through challenging goals: Leader proactivity, trust, and business-unit performance", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 98, pp. 540-549.

- Frankel, J. & Wallen, N. (1993). How to Design and evaluate research in education. (2nd ed). New York: McGraw-Hill Inc. Diakses dari <http://teorionline.net/menentukan-ukuran-sampel-menurut-para-ahli/> tanggal 25 Maret 2017
- Gay, L.R. dan Diehl, P.L. (1992), Research Methods for Business and Management, MacMillan Publishing Company, New York
Diakses dari <https://teorionlinejurnal.wordpress.com/2012/08/20/menentukan-ukuran-sampel-menurut-para-ahli/> tanggal 25 Maret 2017
- Griffin, M.A., Neal, A. dan Parker, S.K. (2007), “A new model of work role performance : Positive behavior in uncertain and interdependent contexts”, *Academy of Management Journal*, Vol. 50, pp. 327-347.
- Griffin, R.W. and Moorhead, G. (2010) Organizational Behavior, Managing People and Organizations, 11th Edition, USA: South-Western Cengage Learning.
- Kanten, P. (2014), “The Antecedents of Job Crafting : Perceived Organizational Support, Job Characteristics, and Self-Efficacy”, *European Journal of Business and Social Sciences*, Vol. 3, No. 5, pp 113-128
- Kuncoro, Mudrajad. (2009) “Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi” Penerbit Erlangga, Jakarta
- Lunenburg, F.C. (2011) “ Self-Efficacy in the Workplace : Implications for Motivation and Performance” *International Journal Of Management, Business and Administration* Volume 14, No 1, 2011
- Luthans, Fred. (2006). Perilaku Organisasi Edisi 10. Yogyakarta: Penerbit Andy
- Niessen, C. dan Weseler, D. (2016), “How job crafting relates to task performance”, *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 31.
- Salanova, M., Lorente, L., Chambel, M.J. and & Martinez, I.M. (2011) “Linking transformational leadership to nurses’ extra-role performance: the mediating role of self-efficacy and work engagement”, *Journal of Advanced Nursing*, 2256-2266.
- Schultz, Duane. P., Schultz, Sydney Ellen. (1990). *Psychology And Industry Today (An Introduction To Industrial And Organizational Psychology 5th Edition)*. New York : Macmillan Publishing Company.
Di akses dari : <http://www.landasanteori.com/2015/09/pengertian-self-efficacy-guru-definisi.html> tanggal 27 Maret 2017

- Sekaran, U, & Bougie, R. (2013) "Research Methods For Business" – A Skill building approach, 6Th Edition. West Sussex, United Kingdom : John Wiley & Sons. ISBN : 978-1-119-94225-2
- Sugiyono. (2006) "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D". Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. (2008) "Metode Penelitian Bisnis". Alfabeta. Bandung. Diakses dari <http://www.jam-statistic.id/2014/03/independent-samples-t-test.html> pada 4 Februari 2016
- Sugiyono. (2009) "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D". Bandung. Diakses dari <http://www.jam-statistic.id/2014/03/independent-samples-t-test.html> pada 4 Februari 2016
- Sugiyono. (2012) "Memahami Penelitian Kualitatif". Bandung : Alfabeta
- Thompson, J.A. (2005), " Proactive personality and job performance : A social capital perspective", *Journal of Applied Psychology* Vol. 90, pp 1011-1017.
- Tims, M., & Bakker, A.B. (2010). Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 36(2), Art. #841, 9 pages. DOI: 10.4102/sajip.v36i2.841
- Tims, M., Bakker, A.B. and Derks, D. (2012) "Development and validation of the job crafting scale", *Journal of Vocational Behavior*, 80, 173-186.
- Tims, M., Bakker, A.B. and Derks, D. (2013) "The Impact of Job Crafting on Job Demands, Job Resources, and Well-Being", *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 18, No. 2, 230-240.
- Tims, M., Bakker, A.B. and Daantje, D. (2014) "Daily job crafting and the self-efficacy performance relationship", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 29, No. 4, 490 -507.
- Umar, Husein. (2003) "Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis" Jakarta PT. Gramedia Pustaka
- Wrzesniewski, A. dan Dutton, J.E. (2001), "Crafting a job : Revisioning employees as active crafters of their work", *Academy of Management Review*, Vol . 26, pp. 179-201.



LAMPIRAN 1
KUESIONER PENELITIAN

KUESIONER PENELITIAN

Yogyakarta, 21 Maret 2017

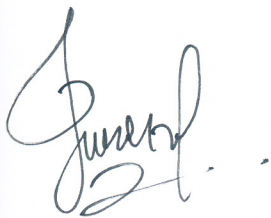
Bapak/Ibu yang terhormat,

Saya, Johan Putra Salomo Panjaitan, mahasiswa pada Fakultas Ekonomi Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi dengan dosen pembimbing M. Parnawa Putranta, MBA., Ph.D. Secara umum, penelitian ini bertujuan untuk membahas tingkat *self efficacy* terhadap *job crafting* pada karyawan dalam industri perhotelan di Yogyakarta.

Bapak/Ibu dipilih sebagai calon responden karena penelitian ini sangat memerlukan informasi dari Bapak/Ibu sebagai karyawan atau karyawan Hotel Neo Malioboro by Aston. Oleh karena itu, dengan ini saya mohon bantuan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu bagi saya guna menjawab serangkaian pertanyaan yang terdapat di dalam kuesioner ini. Kemudian, setelah kuesioner ini terisi lengkap, Bapak/Ibu dimohon untuk menyerahkan kepada saya.

Perlu diketahui, penelitian ini sudah mendapatkan ijin dari pimpinan institusi tempat Bapak/Ibu bekerja. Segala pertanyaan yang berkaitan dengan hal tersebut, dapat dialamatkan kepada email peneliti dibawah ini. Terima kasih atas perhatian Bapak/Ibu.

Hormat saya,



Johan Putra Salomo Panjaitan

Email : johanpsalomo@gmail.com

BAGIAN PERTAMA

Petunjuk Pengisian:

Anda dipersilakan untuk mengisi identitas diri Anda dengan memberi tanda silang (X) pada salah satu alternatif jawaban yang telah disediakan. Informasi yang Anda berikan hanya akan digunakan untuk tujuan penelitian semata dan terjaga kerahasiaannya.

1. Usia
 - a. < 25 tahun
 - b. 25 - < 36 tahun
 - c. 36 - < 46 tahun
 - d. 46 - < 56 tahun
 - e. \geq 56 tahun
2. Jenis Kelamin
 - a. Pria
 - b. Wanita
3. Lama Bekerja
 - a. < 2 tahun
 - b. 2 – 5 tahun
 - c. 6 – 10 tahun
 - d. > 10 tahun
4. Tingkat Pendidikan Tertinggi
 - a. SMA / SMK
 - b. Diploma / Sarjana Muda / D3
 - c. Strata 1
 - d. Strata 2
 - e. Strata 3

BAGIAN KEDUA

Petunjuk Pengisian :

- a. Pernyataan – pernyataan berikut berkaitan dengan bagaimana Anda menyikapi tiap tantangan dalam perusahaan Anda. Anda dimohon mengisi semua nomor dalam kuesioner ini dan jangan ada yang terlewatkan
- b. Pengisian jawaban cukup dengan memberi tanda (X) pada pernyataan yang Anda anggap sesuai dengan pendapat Anda (satu jawaban dalam setiap nomor pernyataan).
- c. Pilihan jawaban :
 1. Sangat Tidak Setuju (STS)
 2. Tidak Setuju (TS)
 3. Netral (N)
 4. Setuju (S)
 5. Sangat Setuju (SS)

No	Item Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya akan dapat mencapai hampir semua tujuan secara sendirian	1	2	3	4	5
2.	Ketika menghadapi kesulitan dalam tugas, saya yakin bisa mengatasinya	1	2	3	4	5
3.	Secara umum, saya pikir saya bisa mencapai hasil yang bermakna bagi saya	1	2	3	4	5
4.	Saya percaya saya bisa berhasil dalam menyelesaikan hampir semua tugas yang saya pikirkan	1	2	3	4	5
5.	Saya akan berhasil mengatasi banyak tantangan	1	2	3	4	5
6.	Saya yakin saya dapat mengelola berbagai macam tugas saya dengan baik	1	2	3	4	5
7.	Dibandingkan dengan orang lain, saya dapat melakukan sebagian tugas dengan sangat baik	1	2	3	4	5
8.	Bahkan ketika ada hal-hal yang sulit, saya dapat mengelolanya dengan cukup baik	1	2	3	4	5

BAGIAN KETIGA

Petunjuk Pengisian :

- a. Pernyataan – pernyataan berikut berkaitan dengan pengembangan diri Anda dalam perusahaan. Anda dimohon mengisi semua nomor dalam kuesioner ini dan jangan ada yang terlewatkan
- b. Pengisian jawaban cukup dengan memberi tanda (X) pada pernyataan yang Anda anggap sesuai dengan pendapat Anda (satu jawaban dalam setiap nomor pernyataan).
- c. Pilihan jawaban :
 1. Sangat Tidak Pernah (STP)
 2. Tidak Pernah (TP)
 3. Biasa (B)
 4. Sering (S)
 5. Sangat Sering (SS)

No.	Item Pernyataan	STP	TP	B	S	SS
1.	Saya mencoba untuk mengembangkan kemampuan saya	1	2	3	4	5
2.	Saya mencoba untuk mengembangkan diri secara profesional	1	2	3	4	5
3.	Saya mencoba untuk belajar hal-hal baru di tempat kerja	1	2	3	4	5
4.	Saya memastikan bahwa saya menggunakan kapasitas saya sepenuhnya	1	2	3	4	5
5.	Saya memutuskan sendiri bagaimana saya melakukan segala sesuatu	1	2	3	4	5

No.	Item Pernyataan	STP	TP	B	S	SS
6.	Saya memastikan bahwa pekerjaan saya secara mental tidak berlebihan	1	2	3	4	5
7.	Saya mencoba untuk memastikan bahwa pekerjaan saya secara emosional tidak berlebihan	1	2	3	4	5
8.	Saya mengelola pekerjaan saya sehingga saya mencoba untuk meminimalkan kontak dengan orang-orang dimana masalah mereka mempengaruhi saya secara emosional	1	2	3	4	5
9.	Saya mengatur pekerjaan saya sehingga dapat meminimalkan kontak dengan orang-orang yang harapannya tidak realistis	1	2	3	4	5
10.	Saya mencoba untuk memastikan bahwa saya tidak harus membuat banyak keputusan sulit di tempat kerja	1	2	3	4	5
11.	Saya mengatur pekerjaan saya sedemikian rupa untuk memastikan bahwa saya tidak harus berkonsentrasi terlalu lama dalam satu waktu	1	2	3	4	5

No.	Item Pernyataan	STP	TP	B	S	SS
12.	Saya meminta atasan saya untuk melatih saya	1	2	3	4	5
13.	Saya bertanya apakah atasan saya puas dengan pekerjaan saya	1	2	3	4	5
14.	Saya mencari inspirasi dari atasan saya	1	2	3	4	5
15.	Saya meminta orang lain untuk memberi umpan balik pada kinerja saya	1	2	3	4	5
16.	Saya meminta saran kepada rekan-rekan saya	1	2	3	4	5

No.	Item Pernyataan	STP	TP	B	S	SS
17.	Ketika proyek yang menarik datang, saya menawarkan diri secara proaktif untuk ikut di dalamnya	1	2	3	4	5
18.	Jika ada sesuatu yang baru, saya salah satu orang yang pertama untuk mempelajari dan mencoba hal baru tersebut	1	2	3	4	5

No.	Item Pernyataan	STP	TP	B	S	SS
19.	Ketika sedang tidak banyak yang harus dilakukan di tempat kerja, saya melihatnya sebagai kesempatan untuk memulai proyek-proyek baru	1	2	3	4	5
20.	Saya secara teratur melakukan tugas tambahan meskipun saya tidak menerima gaji tambahan untuk tugas itu	1	2	3	4	5
21.	Saya mencoba untuk membuat pekerjaan saya lebih menantang dengan memeriksa hubungan yang mendasari aspek pekerjaan saya	1	2	3	4	5

Terimakasih atas partisipasi Anda.

Mohon diperiksa kembali apakah masih ada nomor yang belum terisi lengkap ?



KUESIONER PENELITIAN

Yogyakarta, 21 Maret 2017

Bapak/Ibu yang terhormat,

Saya, Johan Putra Salomo Panjaitan, mahasiswa pada Fakultas Ekonomi Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi dengan dosen pembimbing M. Parnawa Putranta, MBA., Ph.D. Secara umum, penelitian ini bertujuan untuk membahas tingkat *self efficacy* terhadap *job crafting* pada karyawan dalam industri perhotelan di Yogyakarta.

Bapak/Ibu dipilih sebagai calon responden karena penelitian ini sangat memerlukan informasi dari Bapak/Ibu sebagai karyawan atau karyawan Hotel Sahid Rich Yogyakarta. Oleh karena itu, dengan ini saya mohon bantuan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu bagi saya guna menjawab serangkaian pertanyaan yang terdapat di dalam kuesioner ini. Kemudian, setelah kuesioner ini terisi lengkap, Bapak/Ibu dimohon untuk menyerahkan kepada saya.

Perlu diketahui, penelitian ini sudah mendapatkan ijin dari pimpinan institusi tempat Bapak/Ibu bekerja. Segala pertanyaan yang berkaitan dengan hal tersebut, dapat dialamatkan kepada email peneliti dibawah ini. Terima kasih atas perhatian Bapak/Ibu.

Hormat saya,



Johan Putra Salomo Panjaitan

Email : johanpsalomo@gmail.com

BAGIAN PERTAMA

Petunjuk Pengisian:

Anda dipersilakan untuk mengisi identitas diri Anda dengan memberi tanda silang (X) pada salah satu alternatif jawaban yang telah disediakan. Informasi yang Anda berikan hanya akan digunakan untuk tujuan penelitian semata dan terjaga kerahasiaannya.

1. Usia
 - a. < 25 tahun
 - b. 25 - < 36 tahun
 - c. 36 - < 46 tahun
 - d. 46 - < 56 tahun
 - e. \geq 56 tahun
2. Jenis Kelamin
 - a. Pria
 - b. Wanita
3. Lama Bekerja
 - a. < 2 tahun
 - b. 2 – 5 tahun
 - c. 6 – 10 tahun
 - d. > 10 tahun
4. Tingkat Pendidikan Tertinggi
 - a. SMA / SMK
 - b. Diploma / Sarjana Muda / D3
 - c. Strata 1
 - d. Strata 2
 - e. Strata 3

BAGIAN KEDUA

Petunjuk Pengisian :

- a. Pernyataan – pernyataan berikut berkaitan dengan bagaimana Anda menyikapi tiap tantangan dalam perusahaan Anda. Anda dimohon mengisi semua nomor dalam kuesioner ini dan jangan ada yang terlewatkan
- b. Pengisian jawaban cukup dengan memberi tanda (X) pada pernyataan yang Anda anggap sesuai dengan pendapat Anda (satu jawaban dalam setiap nomor pernyataan).
- c. Pilihan jawaban :
 1. Sangat Tidak Setuju (STS)
 2. Tidak Setuju (TS)
 3. Netral (N)
 4. Setuju (S)
 5. Sangat Setuju (SS)

No	Item Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya akan dapat mencapai hampir semua tujuan secara sendirian	1	2	3	4	5
2.	Ketika menghadapi kesulitan dalam tugas, saya yakin bisa mengatasinya	1	2	3	4	5
3.	Secara umum, saya pikir saya bisa mencapai hasil yang bermakna bagi saya	1	2	3	4	5
4.	Saya percaya saya bisa berhasil dalam menyelesaikan hampir semua tugas yang saya pikirkan	1	2	3	4	5
5.	Saya akan berhasil mengatasi banyak tantangan	1	2	3	4	5
6.	Saya yakin saya dapat mengelola berbagai macam tugas saya dengan baik	1	2	3	4	5
7.	Dibandingkan dengan orang lain, saya dapat melakukan sebagian tugas dengan sangat baik	1	2	3	4	5
8.	Bahkan ketika ada hal-hal yang sulit, saya dapat mengelolanya dengan cukup baik	1	2	3	4	5

BAGIAN KETIGA

Petunjuk Pengisian :

- a. Pernyataan – pernyataan berikut berkaitan dengan pengembangan diri Anda dalam perusahaan. Anda dimohon mengisi semua nomor dalam kuesioner ini dan jangan ada yang terlewatkan
- b. Pengisian jawaban cukup dengan memberi tanda (X) pada pernyataan yang Anda anggap sesuai dengan pendapat Anda (satu jawaban dalam setiap nomor pernyataan).
- c. Pilihan jawaban :
 1. Sangat Tidak Pernah (STP)
 2. Tidak Pernah (TP)
 3. Biasa (B)
 4. Sering (S)
 5. Sangat Sering (SS)

No.	Item Pernyataan	STP	TP	B	S	SS
1.	Saya mencoba untuk mengembangkan kemampuan saya	1	2	3	4	5
2.	Saya mencoba untuk mengembangkan diri secara profesional	1	2	3	4	5
3.	Saya mencoba untuk belajar hal-hal baru di tempat kerja	1	2	3	4	5
4.	Saya memastikan bahwa saya menggunakan kapasitas saya sepenuhnya	1	2	3	4	5
5.	Saya memutuskan sendiri bagaimana saya melakukan segala sesuatu	1	2	3	4	5

No.	Item Pernyataan	STP	TP	B	S	SS
6.	Saya memastikan bahwa pekerjaan saya secara mental tidak berlebihan	1	2	3	4	5
7.	Saya mencoba untuk memastikan bahwa pekerjaan saya secara emosional tidak berlebihan	1	2	3	4	5
8.	Saya mengelola pekerjaan saya sehingga saya mencoba untuk meminimalkan kontak dengan orang-orang dimana masalah mereka mempengaruhi saya secara emosional	1	2	3	4	5
9.	Saya mengatur pekerjaan saya sehingga dapat meminimalkan kontak dengan orang-orang yang harapannya tidak realistis	1	2	3	4	5
10.	Saya mencoba untuk memastikan bahwa saya tidak harus membuat banyak keputusan sulit di tempat kerja	1	2	3	4	5
11.	Saya mengatur pekerjaan saya sedemikian rupa untuk memastikan bahwa saya tidak harus berkonsentrasi terlalu lama dalam satu waktu	1	2	3	4	5

No.	Item Pernyataan	STP	TP	B	S	SS
12.	Saya meminta atasan saya untuk melatih saya	1	2	3	4	5
13.	Saya bertanya apakah atasan saya puas dengan pekerjaan saya	1	2	3	4	5
14.	Saya mencari inspirasi dari atasan saya	1	2	3	4	5
15.	Saya meminta orang lain untuk memberi umpan balik pada kinerja saya	1	2	3	4	5
16.	Saya meminta saran kepada rekan-rekan saya	1	2	3	4	5

No.	Item Pernyataan	STP	TP	B	S	SS
17.	Ketika proyek yang menarik datang, saya menawarkan diri secara proaktif untuk ikut di dalamnya	1	2	3	4	5
18.	Jika ada sesuatu yang baru, saya salah satu orang yang pertama untuk mempelajari dan mencoba hal baru tersebut	1	2	3	4	5

No.	Item Pernyataan	STP	TP	B	S	SS
19.	Ketika sedang tidak banyak yang harus dilakukan di tempat kerja, saya melihatnya sebagai kesempatan untuk memulai proyek-proyek baru	1	2	3	4	5
20.	Saya secara teratur melakukan tugas tambahan meskipun saya tidak menerima gaji tambahan untuk tugas itu	1	2	3	4	5
21.	Saya mencoba untuk membuat pekerjaan saya lebih menantang dengan memeriksa hubungan yang mendasari aspek pekerjaan saya	1	2	3	4	5

Terimakasih atas partisipasi Anda.

Mohon diperiksa kembali apakah masih ada nomor yang belum terisi lengkap ?





LAMPIRAN 2

DATA DEMOGRAFI RESPONDEN

Frequencies

Frequency Table

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25 tahun	60	57.1	57.1	57.1
	25 - < 36 tahun	27	25.7	25.7	82.9
	36 - 46 tahun	17	16.2	16.2	99.0
	46 - < 56 tahun	1	1.0	1.0	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	57	54.3	54.3	54.3
	Wanita	48	45.7	45.7	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 2 tahun	69	65.7	65.7	65.7
	2 - 5 tahun	28	26.7	26.7	92.4
	6 - 10 tahun	8	7.6	7.6	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA / SMK	44	41.9	41.9	41.9
	Diploma / Sarjana Muda / D3	27	25.7	25.7	67.6
	Strata 1	34	32.4	32.4	100.0
	Total	105	100.0	100.0	



LAMPIRAN 3

DATA JAWABAN RESPONDEN

Case Summaries

	Usia	Jenis Kelamin	Lama Bekerja	Tingkat Pendidikan	SE.1	SE.2	SE.3	SE.4	SE.5	SE.6	SE.7
1	2	2	1	3	2	4	5	3	3	4	4
2	1	1	1	1	4	4	4	4	3	4	4
3	1	1	1	2	3	4	4	4	3	4	4
4	2	1	1	1	3	4	4	5	3	4	3
5	2	1	2	2	4	3	4	5	4	4	3
6	1	1	1	1	4	3	3	4	3	3	3
7	2	1	1	2	4	4	4	4	4	4	4
8	1	1	1	1	5	3	5	4	4	5	3
9	1	2	1	1	2	2	2	3	3	3	2
10	1	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3
11	2	2	1	2	2	2	3	4	3	3	4
12	1	2	1	1	2	2	3	3	4	3	3
13	1	2	1	2	2	2	3	3	2	2	3
14	1	2	1	1	2	2	4	3	3	4	3
15	1	1	1	2	3	3	3	2	4	3	2
16	1	2	1	3	2	2	3	3	4	4	3
17	1	2	1	3	2	3	3	4	4	3	4
18	1	2	1	2	2	2	3	3	3	3	2
19	2	2	1	2	2	3	3	3	2	3	4
20	1	2	1	1	2	2	3	2	3	3	3
21	1	2	1	3	3	3	3	3	3	4	4
22	2	1	1	2	3	3	4	3	4	4	4
23	1	2	1	3	3	3	4	4	3	3	4
24	2	1	1	2	4	3	3	3	4	3	4
25	1	1	1	2	3	2	3	4	3	4	4
26	1	2	1	1	4	4	3	4	3	3	4
27	1	1	1	2	4	3	3	4	3	4	4
28	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3
29	1	2	1	1	2	3	4	4	4	3	2
30	1	2	1	1	3	4	3	3	3	3	3
31	1	1	1	1	2	3	4	3	4	3	2
32	2	1	1	2	3	4	4	4	4	3	3
33	1	2	1	1	2	3	4	4	3	4	2
34	2	1	1	3	2	4	4	3	3	4	2
35	1	1	1	2	2	4	3	3	4	4	3
36	2	1	1	2	2	3	3	4	4	3	4
37	2	1	1	3	2	4	4	3	4	3	2
38	1	2	1	1	2	3	4	3	3	4	2
39	2	1	1	3	2	3	4	3	3	4	2
40	1	1	1	1	3	4	5	4	3	5	3
41	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3
42	1	2	1	1	4	4	4	4	4	4	4
43	1	2	1	1	3	4	4	4	4	4	4
44	1	1	1	1	4	4	2	4	4	4	4
45	1	1	2	1	4	4	4	4	4	4	4
46	1	1	2	1	4	5	5	4	5	4	4
47	1	2	2	2	2	4	4	4	4	4	3
48	2	1	2	1	3	4	4	5	5	4	4
49	2	1	2	1	3	4	4	5	5	5	5
50	1	1	1	1	4	2	4	4	4	2	3
51	1	1	2	1	3	4	3	3	4	4	4
52	1	2	1	1	4	4	4	2	4	4	4
53	1	1	1	1	2	4	5	4	4	4	3
54	1	1	1	1	3	4	4	4	4	4	3
55	1	1	1	2	2	3	5	4	3	4	3

Case Summaries

	Usia	Jenis Kelamin	Lama Bekerja	Tingkat Pendidikan	SE.1	SE.2	SE.3	SE.4	SE.5	SE.6	SE.7
56	1	2	1	1	2	4	3	4	4	4	3
57	2	2	1	1	2	4	5	3	4	3	3
58	3	1	2	2	1	4	4	4	4	4	4
59	4	1	2	1	2	4	4	4	4	4	4
60	2	1	2	1	4	4	4	4	4	4	4
61	1	2	2	1	3	4	4	4	4	4	4
62	1	2	1	1	4	4	4	4	4	4	4
63	1	1	1	3	4	4	3	4	3	4	2
64	1	2	2	3	2	3	4	4	4	3	2
65	3	2	1	3	4	4	4	4	4	4	4
66	2	2	1	3	4	4	4	4	4	4	4
67	3	2	2	3	4	4	4	4	3	3	2
68	1	1	1	1	2	3	2	3	2	2	2
69	3	1	2	2	4	4	4	3	4	4	4
70	1	2	1	2	3	3	2	4	4	3	2
71	2	1	1	2	2	3	3	3	4	3	2
72	1	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2
73	3	2	1	3	2	3	3	3	2	3	3
74	1	2	1	3	3	2	3	3	3	3	4
75	1	1	2	3	4	4	4	4	3	3	3
76	3	2	1	1	3	4	3	4	3	3	4
77	3	1	1	3	3	3	5	4	3	4	3
78	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2
79	2	2	2	2	3	4	4	4	4	5	4
80	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3
81	3	1	3	3	3	3	4	4	4	4	3
82	3	1	3	3	3	4	4	4	4	4	4
83	3	1	3	3	3	4	4	3	4	4	3
84	3	1	3	3	2	3	4	3	4	4	3
85	3	1	3	3	2	3	3	3	4	4	4
86	3	1	3	3	4	4	4	3	4	4	4
87	2	1	2	3	2	4	4	3	3	4	2
88	1	2	1	1	4	4	4	4	3	4	4
89	1	1	2	1	2	2	3	4	3	3	4
90	3	2	1	3	4	4	4	4	4	4	4
91	1	1	1	1	3	3	4	4	4	4	3
92	1	2	1	1	2	4	4	4	3	5	4
93	2	1	1	1	2	3	4	4	3	5	4
94	2	2	1	1	3	4	3	5	4	4	2
95	1	1	2	2	4	4	4	4	4	4	2
96	1	1	2	3	4	4	3	4	3	4	3
97	1	2	2	3	3	3	3	4	4	4	3
98	2	2	2	2	2	3	3	4	4	5	3
99	2	2	2	3	2	3	4	3	5	4	3
100	3	2	3	3	2	2	5	4	3	4	4
101	3	1	2	3	4	3	4	3	4	4	4
102	1	1	1	3	3	2	3	4	4	3	4
103	2	2	2	3	4	3	4	3	4	4	3
104	3	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4
105	1	2	2	3	4	4	4	3	4	4	4

Case Summaries

	SE.8	MSSK.1	MSSK.2	MSSK.3	MSSK.4	MSSK.5	PTPK.1	PTPK.2	PTPK.3	PTPK.4	PTPK.5
1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
2	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3
3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4
4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4
5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4
6	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4
7	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4
8	3	5	5	4	4	4	3	3	3	3	4
9	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3
10	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3
11	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3
13	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3
14	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4
15	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3
16	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3
17	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3
18	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3
19	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
20	3	5	4	5	4	4	3	3	3	3	3
21	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3
22	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4
23	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3
24	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3
25	3	4	4	4	4	3	3	4	3	2	3
26	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3
27	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3
28	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3
29	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3
30	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4
31	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4
32	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3
33	3	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3
34	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4
35	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3
36	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3
37	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3
38	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3
39	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4
40	3	5	4	5	4	4	4	3	3	2	2
41	3	5	4	5	5	4	3	3	4	4	3
42	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	3
43	4	4	4	4	5	2	3	3	3	3	3
44	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2
45	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
46	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4
47	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4
48	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4
49	5	5	4	4	5	4	5	5	4	3	3
50	2	4	4	5	4	4	3	1	4	3	4
51	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
52	4	4	2	4	4	4	3	4	4	3	4
53	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4
54	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3
55	2	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3

Case Summaries

	SE.8	MSSK.1	MSSK.2	MSSK.3	MSSK.4	MSSK.5	PTPK.1	PTPK.2	PTPK.3	PTPK.4	PTPK.5
56	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3
57	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3
58	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
60	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
61	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3
62	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
63	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3
64	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
65	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4
66	4	4	4	3	4	3	4	2	3	4	3
67	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
68	2	4	5	4	5	4	2	2	3	3	3
69	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	3
70	3	4	3	3	3	3	2	4	3	2	3
71	3	4	4	3	3	3	2	2	3	2	2
72	3	3	4	4	4	3	3	3	5	5	3
73	3	4	5	4	4	4	2	2	2	3	2
74	4	4	4	3	4	3	3	3	3	2	2
75	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3
76	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4
77	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
78	3	4	4	4	4	3	2	2	2	2	3
79	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
80	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5
81	4	5	5	4	4	4	3	3	3	3	4
82	4	5	5	4	4	4	3	3	4	3	3
83	3	4	4	4	5	4	3	4	3	4	3
84	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4
85	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3
86	4	4	4	4	4	4	2	4	3	2	3
87	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3
88	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3
89	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3
90	4	5	5	5	4	3	3	3	3	3	4
91	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4
92	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
93	4	4	5	4	5	4	3	3	3	4	3
94	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4
95	4	5	4	4	4	4	2	2	4	5	2
96	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	2
97	3	4	4	3	4	3	5	5	3	4	2
98	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3
99	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4
100	3	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4
101	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5
102	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	3
103	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4
104	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5
105	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5

Case Summaries

	PTPK.6	MSDSP. 1	MSDSP. 2	MSDSP. 3	MSDSP. 4	MSDSP. 5	MTPYM. 1	MTPYM. 2	MTPYM. 3	MTPYM. 4	MTPYM. 5
1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4
2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4
4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
5	3	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4
6	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4
7	3	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4
8	3	4	4	4	5	5	3	3	3	3	3
9	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3
10	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
11	4	4	3	4	3	3	2	2	3	2	2
12	3	4	4	4	3	3	2	2	2	3	3
13	3	4	3	3	4	3	2	2	2	2	3
14	3	4	4	4	3	4	2	2	3	2	3
15	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3
16	3	4	4	4	4	3	2	3	2	3	3
17	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
18	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2
19	4	4	4	3	3	4	2	2	3	4	3
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21	3	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3
22	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3
23	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3
24	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3
25	4	5	4	5	5	5	4	3	4	3	4
26	3	4	4	3	4	4	1	3	3	3	3
27	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
28	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3
29	4	4	3	4	3	3	3	4	4	5	4
30	3	4	4	4	2	3	3	2	4	4	4
31	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4
32	3	4	3	4	3	3	2	3	4	4	4
33	3	4	4	4	2	3	2	3	4	3	3
34	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3
35	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4
36	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4
37	3	4	4	4	2	3	4	3	4	3	4
38	3	4	4	3	2	3	3	4	4	3	4
39	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4
40	3	3	3	4	3	3	3	3	3	5	3
41	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	5
42	3	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3
43	3	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3
44	3	4	4	4	4	4	2	2	4	3	3
45	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
46	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4
47	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	3
48	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3
49	4	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5
50	4	5	4	5	4	4	3	3	3	4	4
51	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
52	4	4	4	4	4	4	1	3	4	3	3
53	4	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3
54	3	5	4	4	3	5	2	2	4	5	4
55	3	5	4	4	3	5	2	2	3	5	4

Case Summaries

	PTPK.6	MSDSP. 1	MSDSP. 2	MSDSP. 3	MSDSP. 4	MSDSP. 5	MTPYM. 1	MTPYM. 2	MTPYM. 3	MTPYM. 4	MTPYM. 5
56	3	5	4	5	5	5	3	3	4	5	3
57	3	4	3	4	3	4	2	3	3	3	3
58	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4
59	4	4	4	3	4	4	2	3	2	2	4
60	4	4	4	4	4	4	1	3	2	2	2
61	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	3
62	4	5	4	5	5	4	2	4	4	3	4
63	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
65	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4
66	4	3	3	4	4	4	2	3	4	3	4
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
68	3	4	3	3	3	3	3	2	2	1	3
69	3	4	5	5	4	4	3	3	2	3	3
70	3	4	3	3	4	3	2	1	1	1	2
71	3	4	2	2	4	4	2	2	2	1	2
72	3	4	3	3	3	3	3	2	1	1	2
73	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3
74	3	4	3	3	3	3	2	2	2	1	2
75	3	4	5	4	4	4	3	3	3	2	3
76	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	3
77	3	5	5	3	3	5	3	4	3	1	2
78	3	3	3	5	3	4	2	3	3	1	3
79	4	4	5	5	5	5	3	4	4	2	3
80	5	3	4	3	5	4	2	3	4	3	4
81	4	5	4	4	4	5	3	4	3	3	3
82	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4
83	4	4	4	4	4	4	2	2	3	2	3
84	4	4	4	4	4	4	1	2	3	2	3
85	3	4	4	4	4	4	1	3	2	2	2
86	3	3	4	4	4	5	2	1	1	1	2
87	3	5	3	5	5	5	2	2	2	3	3
88	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
89	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
90	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3
91	4	4	4	4	2	3	2	4	2	3	2
92	4	4	4	4	2	3	2	4	1	1	2
93	5	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
94	4	4	4	4	3	4	2	3	2	2	3
95	3	4	5	4	3	4	2	4	3	1	4
96	3	4	3	4	4	4	1	3	1	4	4
97	5	4	4	4	2	3	1	3	3	4	4
98	4	5	4	5	4	3	1	2	2	3	3
99	3	5	4	5	4	3	2	2	1	3	3
100	4	4	5	4	4	4	2	2	1	3	2
101	4	4	4	4	5	3	3	3	2	4	2
102	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
103	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3
104	3	3	5	3	3	3	4	4	4	3	2
105	3	4	4	3	4	4	4	2	4	2	3



LAMPIRAN 4

UJI VALIDITAS & RELIABILITAS

Validitas dan Reliabilitas: Self Efficacy

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	105	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	105	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.756	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SE.1	24.62	9.142	.385	.748
SE.2	24.16	9.060	.530	.716
SE.3	23.88	9.744	.384	.743
SE.4	23.93	9.678	.431	.734
SE.5	23.96	9.595	.465	.729
SE.6	23.85	9.246	.570	.711
SE.7	24.26	9.212	.430	.736
SE.8	24.01	9.663	.475	.728

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
27.52	11.886	3.448	8

Validitas dan Reliabilitas: Meningkatkan sumber struktural pekerjaan

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	105	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	105	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.726	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
MSSK.1	15.37	2.832	.510	.671
MSSK.2	15.48	2.656	.544	.656
MSSK.3	15.60	2.704	.525	.664
MSSK.4	15.58	3.034	.373	.722
MSSK.5	15.84	2.849	.481	.682

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
19.47	4.117	2.029	5

Validitas dan Reliabilitas: Penurunan tuntutan pekerjaan menghalangi

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	105	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	105	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.745	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PTPK.1	17.17	5.259	.579	.681
PTPK.2	17.10	5.287	.525	.696
PTPK.3	16.98	5.884	.421	.725
PTPK.4	17.13	5.290	.500	.705
PTPK.5	17.15	5.611	.466	.713
PTPK.6	17.08	6.110	.406	.728

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
20.52	7.636	2.763	6

Validitas dan Reliabilitas: Meningkatkan sumber daya sosial pekerjaan

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	105	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	105	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.759	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
MSDSP.1	14.99	4.394	.554	.710
MSDSP.2	15.17	4.393	.465	.736
MSDSP.3	15.18	4.073	.525	.716
MSDSP.4	15.33	3.821	.528	.719
MSDSP.5	15.21	4.033	.580	.696

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
18.97	6.105	2.471	5

Validitas dan Reliabilitas: Meningkatkan tuntutan pekerjaan yang menantang

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	105	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	105	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.782	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
MTPYM.1	12.28	6.894	.472	.769
MTPYM.2	11.98	7.000	.541	.748
MTPYM.3	11.87	5.982	.665	.703
MTPYM.4	11.94	5.939	.548	.752
MTPYM.5	11.74	6.981	.604	.733

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
14.95	9.719	3.118	5

Validitas dan Reliabilitas: Job Crafting di Gabung

SCALE ALL VARIABLE

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	105	100,0
	Excluded(a)	0	,0
	Total	105	100,0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

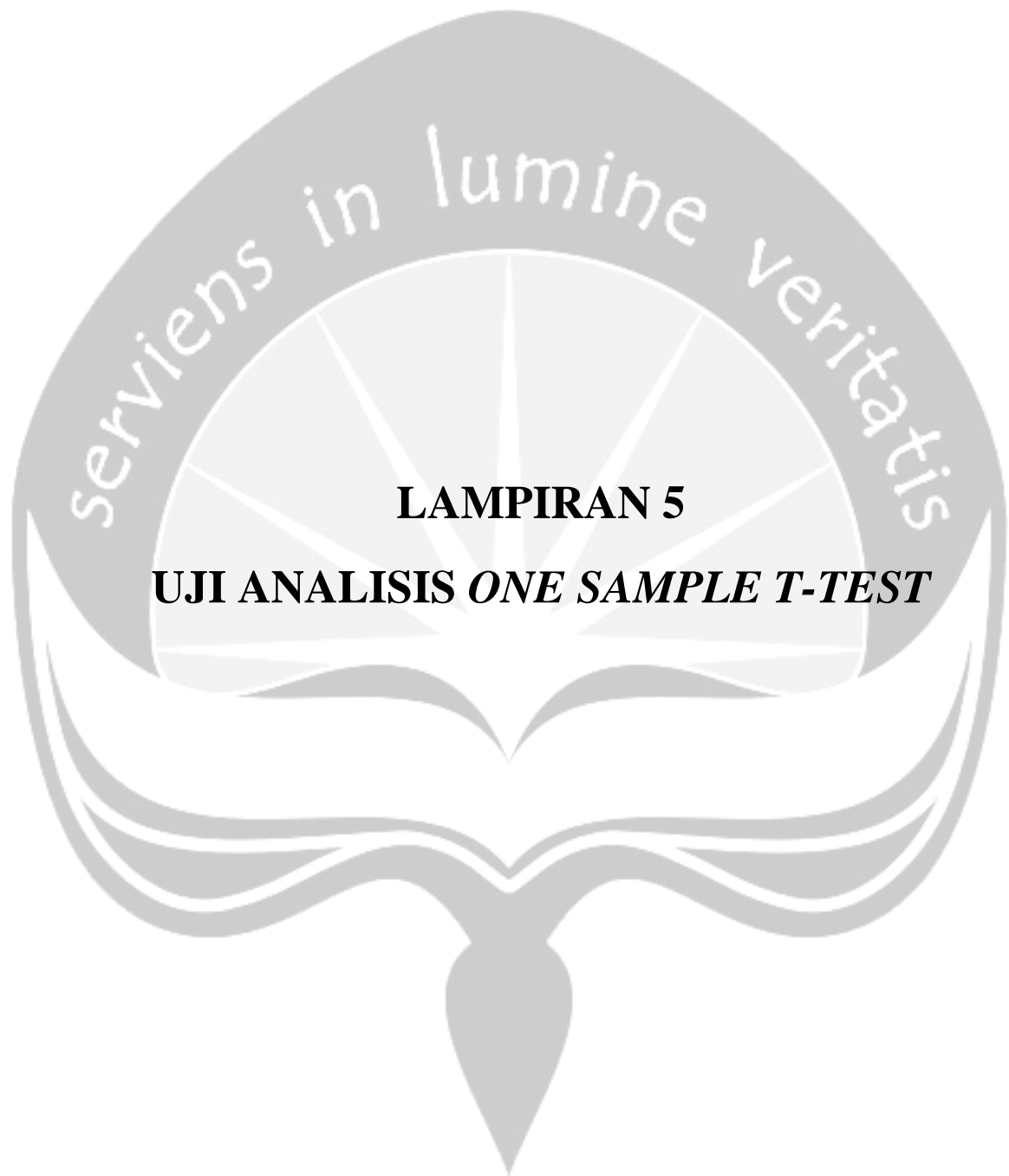
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,835	,838	21

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
MSSK1	69,8190	48,784	,361	,398	,830
MSSK2	69,9238	48,225	,393	,404	,828
MSSK3	70,0476	48,700	,341	,408	,830
MSSK4	70,0286	49,316	,283	,354	,832
MSSK5	70,2857	47,610	,503	,420	,824
PTPM1	70,5619	45,979	,570	,608	,820
PTPM2	70,4952	47,406	,389	,568	,828
PTPM3	70,3714	48,140	,374	,350	,829
PTPM4	70,5238	46,886	,426	,466	,827
PTPM5	70,5429	47,385	,425	,398	,827
PTPM6	70,4667	48,309	,402	,363	,828
MSDSP1	69,9333	49,063	,308	,420	,831
MSDSP2	70,1143	47,295	,467	,497	,825
MSDSP3	70,1238	48,552	,288	,434	,833
MSDSP4	70,2762	46,413	,450	,556	,825
MSDSP5	70,1524	47,919	,374	,554	,829
MTPYM1	71,2381	46,952	,367	,415	,830
MTPYM2	70,9429	46,554	,470	,468	,824
MTPYM3	70,8286	46,163	,407	,541	,828
MTPYM4	70,9048	44,818	,443	,488	,827
MTPYM5	70,7048	47,133	,447	,502	,826

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
73,9143	51,945	7,20725	21



LAMPIRAN 5

UJI ANALISIS ONE SAMPLE T-TEST

T-Test

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
SE.1	105	2.9048	.86072	.08400
SE.2	105	3.3619	.72223	.07048
SE.3	105	3.6476	.69311	.06764
SE.4	105	3.5905	.66064	.06447
SE.5	105	3.5619	.64932	.06337
SE.6	105	3.6762	.64294	.06274
SE.7	105	3.2667	.78773	.07687
SE.8	105	3.5143	.62194	.06070
Self Efficacy	105	3.4405	.43096	.04206

One-Sample Test

Test Value = 3

	t	df	Sig. (2-tailed)
SE.1	-1.134	104	.259
SE.2	5.135	104	.000
SE.3	9.574	104	.000
SE.4	9.159	104	.000
SE.5	8.867	104	.000
SE.6	10.777	104	.000
SE.7	3.469	104	.001
SE.8	8.473	104	.000
Self Efficacy	10.473	104	.000

veritatis

T-Test

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
MSSK.1	105	4.0952	.56371	.05501
MSSK.2	105	3.9905	.61230	.05975
MSSK.3	105	3.8667	.60553	.05909
MSSK.4	105	3.8857	.57703	.05631
MSSK.5	105	3.6286	.57608	.05622
Meningkatkan sumber struktural pekerjaan	105	3.8933	.40579	.03960

One-Sample Test

Test Value = 3

	t	df	Sig. (2-tailed)
MSSK.1	19.909	104	.000
MSSK.2	16.576	104	.000
MSSK.3	14.666	104	.000
MSSK.4	15.729	104	.000
MSSK.5	11.181	104	.000
Meningkatkan sumber struktural pekerjaan	22.558	104	.000

T-Test

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
PTPK.1	105	3.3524	.70685	.06898
PTPK.2	105	3.4190	.74396	.07260
PTPK.3	105	3.5429	.65087	.06352
PTPK.4	105	3.3905	.76580	.07473
PTPK.5	105	3.3714	.69693	.06801
PTPK.6	105	3.4476	.58804	.05739
Penurunan tuntutan pekerjaan menghalangi	105	3.4206	.46057	.04495

One-Sample Test

Test Value = 3

	t	df	Sig. (2-tailed)
PTPK.1	5.108	104	.000
PTPK.2	5.772	104	.000
PTPK.3	8.547	104	.000
PTPK.4	5.225	104	.000
PTPK.5	5.461	104	.000
PTPK.6	7.800	104	.000
Penurunan tuntutan pekerjaan menghalangi	9.358	104	.000

T-Test

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
MSDSP.1	105	3.9810	.58804	.05739
MSDSP.2	105	3.8000	.65633	.06405
MSDSP.3	105	3.7905	.71650	.06992
MSDSP.4	105	3.6381	.79812	.07789
MSDSP.5	105	3.7619	.68674	.06702
Meningkatkan sumber daya sosial pekerjaan	105	3.7943	.49416	.04823

One-Sample Test

Test Value = 3

	t	df	Sig. (2-tailed)
MSDSP.1	17.094	104	.000
MSDSP.2	12.490	104	.000
MSDSP.3	11.305	104	.000
MSDSP.4	8.192	104	.000
MSDSP.5	11.368	104	.000
Meningkatkan sumber daya sosial pekerjaan	16.470	104	.000

T-Test

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
MTPYM.1	105	2.6762	.84915	.08287
MTPYM.2	105	2.9714	.75265	.07345
MTPYM.3	105	3.0857	.89994	.08783
MTPYM.4	105	3.0095	1.02371	.09990
MTPYM.5	105	3.2095	.70295	.06860
Meningkatkan tuntutan pekerjaan yang menantang	105	2.9905	.62350	.06085

One-Sample Test

Test Value = 3

	t	df	Sig. (2-tailed)
MTPYM.1	-3.907	104	.000
MTPYM.2	-.389	104	.698
MTPYM.3	.976	104	.331
MTPYM.4	.095	104	.924
MTPYM.5	3.054	104	.003
Meningkatkan tuntutan pekerjaan yang menantang	-.157	104	.876

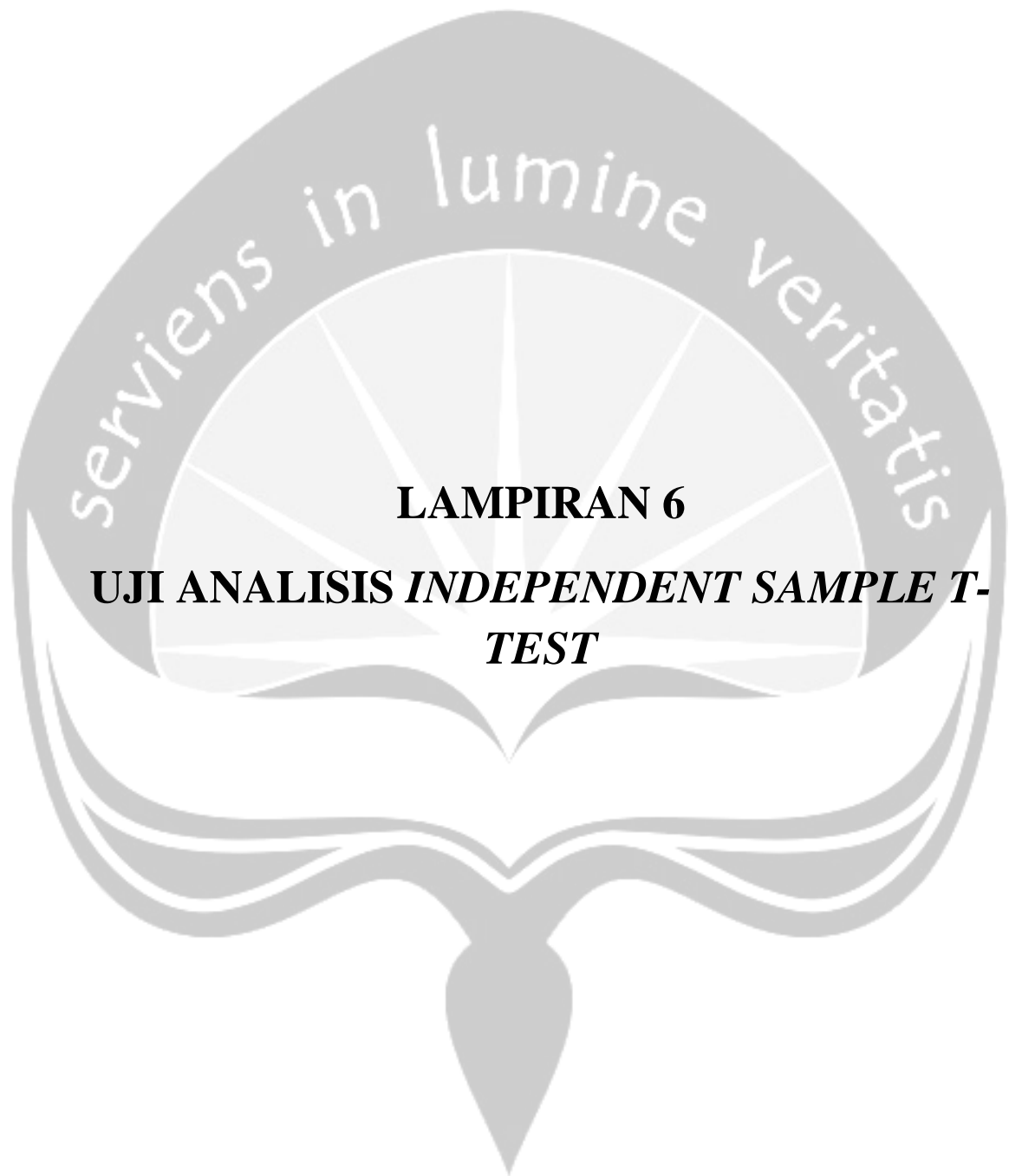
T-Test

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Meningkatkan sumber struktural pekerjaan	105	3.8933	.40579	.03960
Penurunan tuntutan pekerjaan menghalangi	105	3.4206	.46057	.04495
Meningkatkan sumber daya sosial pekerjaan	105	3.7943	.49416	.04823
Meningkatkan tuntutan pekerjaan yang menantang	105	2.9905	.62350	.06085
Job Crafting	105	3.5247	.34308	.03348

One-Sample Test

Test Value = 3			
	t	df	Sig. (2-tailed)
Meningkatkan sumber struktural pekerjaan	22.558	104	.000
Penurunan tuntutan pekerjaan menghalangi	9.358	104	.000
Meningkatkan sumber daya sosial pekerjaan	16.470	104	.000
Meningkatkan tuntutan pekerjaan yang menantang	-.157	104	.876
Job Crafting	15.671	104	.000



LAMPIRAN 6

UJI ANALISIS *INDEPENDENT SAMPLE T-TEST*

T-Test

Group Statistics

	Self Efficacy	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Meningkatkan sumber struktural pekerjaan	Rendah	22	3.6818	.43054	.09179
	Tinggi	83	3.9494	.38235	.04197
Penurunan tuntutan pekerjaan menghalangi	Rendah	22	3.0682	.38716	.08254
	Tinggi	83	3.5141	.43415	.04765
Meningkatkan sumber daya sosial pekerjaan	Rendah	22	3.3636	.31251	.06663
	Tinggi	83	3.9084	.47091	.05169
Meningkatkan tuntutan pekerjaan yang menantang	Rendah	22	2.6545	.62391	.13302
	Tinggi	83	3.0795	.59587	.06541
Job Crafting	Rendah	22	3.1920	.26353	.05618
	Tinggi	83	3.6129	.30650	.03364

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means		
		t	df	Sig. (2-tailed)
Meningkatkan sumber struktural pekerjaan	Equal variances assumed	-2.842	103	.005
	Equal variances not assumed	-2.651	30.357	.013
Penurunan tuntutan pekerjaan menghalangi	Equal variances assumed	-4.375	103	.000
	Equal variances not assumed	-4.678	36.299	.000
Meningkatkan sumber daya sosial pekerjaan	Equal variances assumed	-5.126	103	.000
	Equal variances not assumed	-6.461	49.311	.000
Meningkatkan tuntutan pekerjaan yang menantang	Equal variances assumed	-2.945	103	.004
	Equal variances not assumed	-2.867	31.904	.007
Job Crafting	Equal variances assumed	-5.884	103	.000
	Equal variances not assumed	-6.426	37.523	.000



LAMPIRAN 7
SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Yogyakarta, April 5 2017

Nomor :

Perihal : Surat Keterangan

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : Aprilia
Jabatan : HRD Hotel Neo Malioboro Yogyakarta
Alamat : Jalan Pasar Kembang No.21, Sosromenduran, Gedong
Tengen, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta

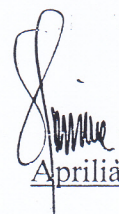
Menerangkan bahwa mahasiswa dibawah ini:

Nama : Johan Putra Salomo Panjaitan
No. Mahasiswa : 120319793
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Univesitas : Universitas Atma Jaya Yogyakarta

Menyatakan bahwa mahasiswa diatas tersebut benar adanya melakukan penelitian skripsi dengan judul “ Pengaruh Self Efficacy Terhadap Job Crafting di Hotel Neo Malioboro Yogyakarta” yang dimulai pada bulan Maret 2017 dan berakhir pada bulan April 2017.

Demikian surat keterangan ini dibuat sebagai bukti penelitian skripsi dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 05 April 2017



Aprilia

HRD Manager



SURAT KETERANGAN
10/TSRJH/HRD/SKT/IV/2017

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **Syiwandana**
Alamat : The Sahid Rich Jogja Hotel
Jl. Magelang km 6 no 18, Kutupatran Yogyakarta
Telepon : 0274-5305888
Jabatan : Human Resource Manager

Dengan ini menyatakan bahwa yang bernama di bawah ini :

Nama : **Johan Putra Salomo Panjaitan**
No . Mhs : 19793 / Manajement

Mahasiswa UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

Diberikan kesempatan untuk melaksanakan penelitian skripsi di The Sahid Rich Jogja Hotel dari tanggal 1 April 2017 s/d 30 April 2017 dengan judul “ **Pengaruh Self Efficacy Terhadap Job Crafting** “

Demikian surat ini dibuat mohon dapat dipergunakan sebagai mana mestinya.

Yogyakarta, 3 April 2017

Hormat saya,

Syiwandana

Human Resources Manager