

**HUBUNGAN ANTARA *JOB CRAFTING* DENGAN
BURNOUT PADA WARTAWAN**



SKRIPSI

**Diajukan sebagai persyaratan memperoleh gelar
Sarjana Psikologi**

OLEH :

FARRAH ANNISA YANDRA

04041381722064

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS KEDOKTERAN

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

2021

LEMBAR PENGESAHAN
HUBUNGAN ANTARA *JOB CRAFTING* DENGAN *BURNOUT* PADA
WARTAWAN

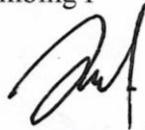
SKRIPSI

Dipersiapkan dan disusun oleh
FARRAH ANNISA YANDRA

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada tanggal, 4 Agustus 2021

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing I



Indra Prapto Nugroho, S.Psi., M.Si.
NIP 199407072018031001

Pembimbing II



Ayu Purnamasari, S.Psi., M.A
NIP 198612152015042004

Penguji I



Marisya Pratiwi, M.Psi., Psikolog
NIP 198703192019032010

Penguji II



Dewi Anggraini, S.Psi., MA
NIP 198311022012092201

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi
Tanggal, 4 Agustus 2021



Sayang Ajeng Mardiyah, S.Psi., M.Si.
NIP 197805212002122004

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN

SKRIPSI

Nama : Farrah Annisa Yandra
NIM : 04041381722064
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Kedokteran
Judul Proposal Penelitian : Hubungan antara *Job Crafting* dengan *Burnout* pada
Wartawan

Inderalaya, 4 Agustus 2021

Menyetujui,

Pembimbing I



Indra Prpto Nugroho, S.Psi., M.Si.
NIP 199407072018031001

Pembimbing II



Ayu Purnamasari, S.Psi., M.A
NIP 198612152015042004

Mengetahui,

Ketua Bagian Program Studi Psikologi



Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si.
NIP 197805212002122004

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, Farrah Annisa Yandra dengan disaksikan tim penguji skripsi, menyatakan dengan ini bahwa skripsi yang saya buat adalah karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh derajat kesarjanaan di dalam perguruan tinggi yang berada dimanapun. Dan sepanjang pengetahuan saya sebagai peneliti tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis/diterbitkan oleh peneliti lainnya, kecuali secara jelas telah tertulis dalam naskah ini dan dimasukkan ke dalam daftar pustaka. Apabila terjadi hal yang tidak sesuai dalam isi pernyataan ini, maka dari itu saya bersedia derajat kesarjanaan yang saya peroleh dicabut.

Inderalaya, 4 Agustus 2021

Yang menyatakan,



Farrah Annisa Yandra

NIM 04041381722064

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya dalam penyusunan penelitian ini. Saya mempersembahkan tugas akhir skripsi ini dengan penuh rasa syukur dan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua tercinta, Delzy Yandra S.E., M.M & Zulnetti, S.Si yang selalu memberikan dukungan, doa, dan kasih sayang yang tiada hentinya untuk anakmu. Terima kasih telah mengiringi setiap langkah ini dan mengajarkan banyak hal yang berharga serta memberikan yang terbaik. Harapannya kelak ilmu yang diperoleh ini bisa menjadi berkah dan membuat kalian bangga.
2. Adik tersayang, Farhan Akhana Yandra, yang selalu memberikan dukungan dan doa serta menjadi penyemangat dalam pembuatan penelitian ini. Terima kasih karena telah ikut menemani dan mewarnai perjalanan penelitian ini.
3. Diri sendiri yang telah berjuang selama menempuh pendidikan ini. Terima kasih karena tidak menyerah ketika berada dititik terendah, dan terus berproses untuk menjadi pribadi yang membanggakan.

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti ucapkan kepada Allah SWT. yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “**Hubungan Antara *Job Crafting* Dengan *Burnout* Pada Wartawan**”.

Dalam proses pengerjaan skripsi ini terdapat banyak hal yang dapat peneliti jadikan pelajaran berharga. Peneliti juga banyak mendapatkan bantuan dan bimbingan selama pengerjaan proposal sehingga peneliti dapat mengatasi kesulitan yang dihadapi dengan baik. Maka dari itu peneliti mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Anis Saggaf, MSCE, selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
2. Bapak dr. H. Syarif Husin, M.S, selaku Dekan Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya.
3. Ibu Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si, selaku Ketua Bagian Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya.
4. Ibu Rosada Dwi Iswari, M.Psi., Psikolog, selaku Koordinator Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya.
5. Bapak Indra Prapto Nugroho, S.Psi., M.Si, selaku pembimbing I skripsi peneliti
6. Ibu Ayu Purnamasari, S.Psi., MA, selaku pembimbing II skripsi peneliti
7. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada peneliti selama kuliah.
8. Para Staf di Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya.

9. Seluruh Wartawan di Indonesia yang terlibat dan telah bersedia memberikan bantuan kepada peneliti selama proses pengumpulan data.

10. Semua pihak yang terlibat namun tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu.

Peneliti menyadari masih banyak terdapat kekurangan dalam penyusunan dan penulisan proposal ini dikarenakan keterbatasan pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman. Dengan segala kerendahan hati, peneliti mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun sehingga dapat lebih baik dan sempurna lagi dimasa yang akan datang. Semoga tugas ini dapat bermanfaat bagi proses pembelajaran selanjutnya dan bagi semua pihak yang membutuhkan.

Hormat saya,

Farrah Annisa Yandra
NIM. 04041381722064

DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERSETUJUAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
ABSTRAK.....	xiii
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	14
C. Tujuan Penelitian.....	14
D. Manfaat Penelitian.....	14
1. Manfaat Teoritis	14
2. Manfaat Praktis.....	14
E. Keaslian Penelitian	15
BAB II : LANDASAN TEORI.....	22
A. <i>Burnout</i>	22
1. Pengertian <i>Burnout</i>	22
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Burnout</i>	23
3. Aspek-aspek <i>Burnout</i>	25
4. Ciri-ciri <i>Burnout</i>	27
B. <i>Job Crafting</i>	28
1. Pengertian <i>Job Crafting</i>	28
2. Faktor-faktor <i>Job Crafting</i>	29
3. Dimensi <i>Job Crafting</i>	32
C. Hubungan Antar Variabel.....	33

D. Kerangka Berpikir	36
E. Hipotesis Penelitian	37
BAB III : METODE PENELITIAN.....	38
A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	38
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian	38
1. <i>Burnout</i>	38
2. <i>Job Crafting</i>	38
C. Populasi dan Sampel.....	39
1. Populasi.....	39
2. Sampel.....	39
D. Metode Pengumpulan Data.....	41
1. Wawancara	41
2. Kuesioner atau Angket	41
3. Skala Psikologis	42
a. Skala <i>Burnout</i>	42
b. Skala <i>Job Crafting</i>	43
E. Validitas dan Reliabilitas	44
1. Validitas	44
2. Reliabilitas	45
F. Metode Analisis Data	45
1. Uji Normalitas.....	46
2. Uji Linearitas	46
3. Uji Hipotesis	46
BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN	48
A. Orientasi Kancan Penelitian	48
B. Laporan Pelaksanaan Penelitian	50
1. Persiapan Administrasi.....	50
2. Persiapan Alat Ukur	50
3. Pelaksanaan Penelitian	54
C. Hasil Penelitian	60

1. Deskripsi Subjek Penelitian.....	60
2. Deksripsi Data Penelitian.....	62
3. Hasil Analisis Data Penelitian.....	64
D. Analisis Tambahan.....	66
E. Pembahasan.....	74
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	80
A. Kesimpulan.....	80
B. Saran.....	80
DAFTAR PUSTAKA.....	83
LAMPIRAN.....	89

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Penilaian Skala Likert	42
Tabel 3.2 <i>Blueprint</i> Skala <i>Burnout</i>	43
Tabel 3.3 <i>Blueprint</i> Skala <i>Job Crafting</i>	43
Tabel 4.1 Distribusi Aitem Valid dan Tidak Valid Skala <i>Burnout</i>	52
Tabel 4.2 Distribusi Penomoran Baru Skala <i>Burnout</i>	52
Tabel 4.3 Distribusi Aitem Valid dan Tidak Valid Skala <i>Job Crafting</i>	53
Tabel 4.4 Distribusi Penomoran Baru Skala <i>Job Crafting</i>	54
Tabel 4.5 Media Sebar, Tanggal dan Total Terisi Skala Uji Coba	56
Tabel 4.6 Media Sebar, Tanggal dan Total Terisi Skala Penelitian.....	59
Tabel 4.7 Deskripsi Usia Subjek Penelitian	60
Tabel 4.8 Deskripsi Jenis Kelamin Subjek Penelitian.....	60
Tabel 4.9 Deskripsi Lama Bekerja Subjek Penelitian.....	61
Tabel 4.10 Deskripsi Status Perkawinan Subjek Penelitian	61
Tabel 4.11 Deskripsi Pendidikan Terakhir Subjek Penelitian	61
Tabel 4.12 Deskripsi Domisili Tempat Kerja Subjek Penelitian.....	62
Tabel 4.13 Deskripsi Data Deskriptif Subjek Penelitian.....	62
Tabel 4.14 Formulasi Kategorisasi	63
Tabel 4.15 Deskripsi Kategori <i>Burnout</i> Subjek Penelitian	63
Tabel 4.16 Deskripsi Kategori <i>Job Crafting</i> Subjek Penelitian.....	64
Tabel 4.17 Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian.....	65
Tabel 4.18 Hasil Uji Linearitas Penelitian Variabel	65
Tabel 4.19 Hasil Uji Hipotesis <i>Pearson's Product Moment</i>	66
Tabel 4.20 Hasil Uji Beda Berdasarkan Usia	67
Tabel 4.21 Hasil Analisis Post Hoc Uji Beda Berdasarkan Usia	68
Tabel 4.22 Hasil Uji Berdasarkan Jenis Kelamin	69
Tabel 4.23 Hasil Uji Beda Berdasarkan Lama bekerja	69
Tabel 4.24 Hasil Uji Beda Berdasarkan Status Perkawinan.....	70
Tabel 4.25 Hasil Uji Beda Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	71
Tabel 4.26 Hasil Uji Beda Berdasarkan Domisili Tempat Kerja.....	72
Tabel 4.27 <i>Mean</i> Aspek <i>Burnout</i>	73
Tabel 4.28 <i>Mean</i> Dimensi <i>Job Crafting</i>	73

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A	90
LAMPIRAN B.....	92
LAMPIRAN C	94
LAMPIRAN D	104
LAMPIRAN E.....	109
LAMPIRAN F.....	126
LAMPIRAN G	132
LAMPIRAN H	135
LAMPIRAN I	138
LAMPIRAN J	146
LAMPIRAN K.....	157
LAMPIRAN L.....	165

HUBUNGAN ANTARA *JOB CRAFTING* DENGAN *BURNOUT* PADA WARTAWAN

Farrah Annisa Yandra¹, Indra Prapto Nugroho²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara *job crafting* dengan *burnout* pada wartawan. Hipotesis pada penelitian ini adalah ada hubungan antara *job crafting* dengan *burnout* pada wartawan. Dalam penelitian ini menggunakan 150 wartawan yang ada di Indonesia sebagai partisipan, serta 50 wartawan di Indonesia sebagai partisipan uji coba.

Teknik sampling yang digunakan adalah teknik *purposive sampling*. Alat ukur yang digunakan adalah skala *job crafting* yang mengacu pada dimensi *job crafting* oleh Tims & Bakker (2010) dan skala *burnout* yang mengacu pada aspek *burnout* oleh Maslach & Jackson (1986). Analisis data menggunakan korelasi *pearson's product moment*.

Hasil korelasi *pearson's product moment* menunjukkan nilai $r = -0,236$, dengan nilai $p = 0,004$ ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang negatif dan signifikan antara *job crafting* dengan *burnout* pada wartawan. Dengan demikian, hipotesis pada penelitian ini dapat diterima.

Kata Kunci: *Job Crafting, Burnout*

¹ Mahasiswa Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya

² Dosen Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya

THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB CRAFTING WITH BURNOUT IN REPORTERS

Farrah Annisa Yandra¹, Indra Prapto Nugroho²

ABSTRACT

This study aims to determine whether there is a relationship between job crafting and burnout for journalists. The hypothesis in this study is there is a relationship between job crafting and burnout for journalists, 150 journalists in Indonesia were used as participants, and 50 journalists in Indonesia were trial participants.

The sampling technique used is purposive sampling. The measuring instrument used is the job crafting scale which refers to the job crafting dimension by Tims & Bakker (2010) and the burnout scale which refers to the burnout aspect by Maslach & Jackson (1986). Data analysis using Pearson's product moment correlation.

The results of the Pearson's product moment correlation show the value of $r = -0,236$, with a value of $p = 0.004$ ($p < 0.05$). This shows that there is a negative and significant relationship between job crafting and burnout for journalists. Thus, the hypothesis in this study can be accepted.

Keyword: *Job Crafting, Burnout*

¹ Student of Psychology Department of Medical Faculty, Sriwijaya University

² Lecturer of Psychology Department of Medical Faculty, Sriwijaya University

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Informasi merupakan suatu kebutuhan penting yang tidak dapat lepas dari kehidupan manusia, karena dengan adanya informasi manusia dapat mengerti, mengetahui dan memahami segala sesuatu yang terjadi di sekitar (Adhilarso, Utari & Slamet, 2017). Sifat dasar manusia yang selalu ingin tau menjadi salah satu pendorong terbesar akan kebutuhan informasi. Manusia mencari informasi untuk berbagai kebutuhan hidup, selain itu berfungsi sebagai pengetahuan dan bahan pertimbangan dalam mengambil suatu keputusan (Hidayat & Prakosa, 1997).

Profesi pekerjaan yang berperan dalam penyampaian media informasi disebut wartawan. Wartawan merupakan orang yang bertugas dalam mencari, mengolah dan menyampaikan berita baik dalam bentuk tulisan, suara, gambar, maupun dalam bentuk lainnya dengan menggunakan media cetak, elektronik maupun jenis saluran lainnya (Admin, 2021).

Menurut Sawaliana & Rahman (2010) wartawan merupakan salah satu pekerjaan yang dituntut untuk mendapatkan berita setiap hari dan merupakan profesi yang sibuk, dikarenakan wartawan harus turun langsung kelapangan untuk mencari informasi yang akan dijadikan berita dengan persyaratan berita harus mempunyai nilai sehingga layak untuk dijual.

Pentingnya profesi wartawan adalah sebagai induk dari sebuah media massa karena menghasilkan bahan berita setiap harinya agar dapat disajikan pada masyarakat luas sesuai dengan kaidah jurnalistik. Tugas pekerjaan yang bersifat

rutin, tenggat waktu pengerjaan yang singkat rentan menimbulkan perasaan lelah sehingga membutuhkan semangat yang lebih (Rahmayuni & Ratnaningsih, 2018).

Disisi lain wartawan berperan dalam memenuhi hak masyarakat untuk mengetahui dan menegaskan hak asasi manusia, mengembangkan pendapat umum berdasarkan informasi yang cepat, tepat, akurat dan seimbang (Banjarani, Sulastuti & Artiasha, 2019). Bekerja sebagai wartawan tidak mengenal jam kerja yang pasti, artinya jam berapapun ketika ada sebuah informasi, seperti kebakaran, perampokan atau tragedi lainnya seorang wartawan harus siap bertugas untuk meliput. Tidak hanya itu wartawan juga dituntut menyajikan berita-berita yang aktual dan terpercaya (Waldyazkia, 2017).

Solihun (2016) mengatakan menjadi wartawan tidak hanya mendapatkan tekanan *deadline*, nyatanya dalam melaksanakan tugas wartawan banyak mengalami konflik-konflik yang harus dihadapi seperti mendapatkan tekanan dari masyarakat, manajemen perusahaan, penguasa dan preman. Pemberitaan yang tidak disukai oleh narasumber atau pihak terkait juga menjadi sumber ancaman bagi keselamatan wartawan.

Menurut Wardaya (2011) bekerja sebagai wartawan merupakan pekerjaan yang penuh resiko karena selalu mengancam nyawa dan jiwa mereka, terlebih lagi jika ditugaskan ke daerah yang sedang mengalami konflik. Bahkan sudah banyak terjadi wartawan yang mendapatkan pelanggaran HAM seperti penganiayaan dan kekerasan baik sengaja ataupun tidak sengaja ketika sedang bertugas ke daerah yang mengalami konflik.

Pendapat Faturrahman (2021), kekerasan terhadap wartawan masih terus terjadi. Seperti kasus yang terjadi pada wartawan yang sedang bertugas. Wartawan sering mendapat tamparan, pukulan hingga pengasingan oleh orang-orang yang memiliki masalah sehingga merasa tidak nyaman dengan pemberitaan terkait dirinya dengan tujuan agar wartawan tidak dapat mempublish hasil laporannya. Hal ini menunjukkan wartawan mengalami konflik peran dalam bekerja. Sebagaimana Caputo (1991) yang mengatakan konflik peran yang terjadi pada wartawan dapat menyebabkan *burnout*, tuntutan kerja yang mengharuskan wartawan menerima segala konsekuensi ketika di lapangan tidak sesuai dengan harapan wartawan ketika bekerja sehingga menjadi pemicu *burnout* pada wartawan.

Faktor lain yang menyebabkan wartawan mengalami *burnout* ialah adanya persaingan kurang sehat antar rekan kerja, buruknya lingkungan kerja, pemenuhan kebutuhan yang tidak memadai dan kurangnya dukungan sosial dalam bekerja juga menyebabkan kecenderungan *burnout* pada wartawan (Hijrianti, 2016).

Burnout menurut (Rosyid, 1996) ialah suatu reaksi emosional yang terjadi pada seseorang akibat stress yang berlarut-larut dalam bekerja yang disebabkan oleh faktor lingkungan. Lebih lanjut Schaufeli dan Enzmann (1998) mengatakan *burnout* merupakan keadaan kelelahan psikofisik (jiwa dan fisik) secara ekstrem akibat beban kerja yang berlebihan yang banyak terjadi pada pekerjaan yang berhubungan dengan manusia, lingkungan sekitar dan sosial.

Sedangkan menurut Maslach dan Jackson (1986) *burnout* adalah keadaan kelelahan emosional dan sifat negatif yang sering terjadi pada individu yang melakukan pekerjaan dengan melibatkan orang banyak. Terdapat tiga aspek yang

melatar belakangi *burnout* menurut Maslach dan Jackson (1986) yakni, *emotional exhaustion*, *depersonalisation*, dan *low personal achievement*.

Aspek pertama adalah *emotional exhaustion*, yang merupakan keadaan dimana seseorang merasa terkuras sumber-sumber emosional atau tingkat psikologis seperti merasa lelah, frustrasi, stress terhadap tekanan pekerjaan yang terlalu keras. Aspek kedua *depersonalisation* merupakan kehilangan rasa memiliki identitas diri karena berkembangnya sikap negatif, sinis, memperlakukan orang lain secara impersonal, tidak berperasaan, dan kurang terlibat dengan klien atau orang banyak. Hal ini, karena seseorang terlalu khawatir pekerjaan yang dihadapi semakin berat.

Aspek ketiga *low personal accomplishment* merupakan keadaan dimana pekerja sering menilai diri sendiri secara negatif, terutama yang berkaitan dengan pekerjaan yang melibatkan orang banyak. Pekerja merasa tidak bahagia dengan dirinya sendiri dan tidak puas terhadap pencapaiannya di tempat kerja.

Untuk memperkuat fenomena yang diteliti, peneliti melakukan wawancara dengan membuat pertanyaan menggunakan tiap-tiap aspek *burnout* untuk mengetahui *burnout* pada wartawan. Wawancara dilakukan pada hari Senin, 19 April 2021 kepada 2 orang responden berinisial G dan S.

Wawancara pertama peneliti lakukan kepada seorang pria berinisial G berusia 29 tahun yang telah bekerja selama kurang lebih 2 tahun. G menceritakan keinginannya menjadi wartawan dikarenakan ia menganggap wartawan adalah pekerjaan yang mudah, namun semakin lama G merasa menjadi wartawan ternyata memiliki banyak tantangan, harus cepat dan sigap dalam mencari berita membuat

G merasakan tekanan di setiap harinya. G merasa stress ketika harus mendapatkan teguran dari atasannya karena berita yang didapat dianggap tidak menarik, G bahkan sering mendapat teror dan ancaman baik dari warga daerah tempat G meliput dan dari pihak yang kontra dengan berita yang diliputnya.

G mengatakan ketika mengumpulkan informasi dari narasumber ia sering merubah pernyataan dan melebihkan informasi dari narasumber agar berita yang ia peroleh menjadi lebih menarik dan banyak peminat yang ingin membaca, G juga mengatakan pernah memaksakan narasumber dan memberikan pertanyaan bertubi-tubi kepada narasumber tanpa memperhatikan situasi narasumber demi mendapatkan berita.

G mengaku *deadline* yang berlaku setiap hari membuatnya berpikir untuk menyerah dari pekerjaannya, karena tidak mampu dan merasa capek mencari 5 berita setiap hari dengan tema yang sudah ditentukan. Lokasi berita yang jauh, rasa aman dan tantangan yang harus diterima ketika bekerja membuat semangat G menurun disetiap harinya.

Peneliti melakukan wawancara kedua kepada S. S merupakan seorang wanita berusia 24 tahun yang telah bekerja selama 1,4 tahun menjadi wartawan. S mengatakan menjadi wartawan bukan cita-cita S. Menurut S tuntutan untuk harus mendapatkan berita 1 halaman koran dengan batas waktu tertentu membuatnya sangat kewalahan terlebih lagi jika *deadline* mengumpulkan sudah dekat sedangkan berita yang didapat belum cukup sering membuatnya stress, persaingan antar rekan kerja, makian dari atasan dan pernah mendapatkan pelecehan verbal ketika bekerja membuat S merasa frustrasi terhadap pekerjaannya.

S pernah terlibat cekcok dengan narasumber karena tidak setuju dengan pemberitaan yang dimuat di koran, sehingga membuat S memarahi narasumber tersebut karena menurut S berita yang dimuat di koran sesuai dengan pernyataan yang telah disampaikan narasumber. S mengaku semakin besar tuntutan untuk mendapatkan informasi dari narasumber yang dituju semakin membuat S kehilangan simpati terhadap kenyamanan narasumber, seperti sering menunggu dan mengikuti narasumber agar bisa dimintai keterangan.

S mengatakan menjadi wartawan membuatnya harus bertemu banyak narasumber dengan berbagai karakter, S pernah dimarahi habis-habisan oleh pejabat dan kepala daerah setempat karena dianggap menanyakan hal yang menyinggung dan dapat menggiring opini negatif kepada masyarakat, S juga dituntut untuk siaga ke lokasi berita meskipun tengah malam. Banyaknya tuntutan dan tantangan lain seperti ancaman dan pemukulan yang terjadi ketika bekerja di lapangan membuat S merasa tidak mampu melaksanakan kewajibannya sebagai wartawan.

Hal ini diperkuat dengan hasil survei *burnout* pada wartawan dengan menggunakan aspek *burnout* yang dikemukakan oleh Maslach & Jackson (1986) yaitu, *emotional exhaustion*, *depersonalization* dan *low personal accomplishment*. Berdasarkan hasil survey yang telah dilakukan pada tanggal 20-26 April 2021 kepada 15 wartawan, ditemukan indikator-indikator *burnout* yang terjadi pada wartawan.

Pada aspek *emotional exhaustion*, 13 wartawan (87%) menjawab merasa tertekan dengan tuntutan pekerjaan yang sama (mencari/mengumpulkan berita) di

setiap harinya, 11 wartawan (73%) merasa bahwa bekerja terlalu keras, sehingga menyebabkan dirinya merasakan stress, 13 wartawan (87%) menjawab tenaganya terkuras selama bekerja sebagai wartawan saat mencari berita dan 12 wartawan (80%) menjawab bekerja mencari berita di setiap harinya membuatnya jenuh.

Pada aspek *depersonalization*, sebanyak 12 wartawan (80%) menjawab sering kali bersikap sinis terhadap narasumber ataupun menarik diri antar sesama rekan kerja, 10 wartawan (67%) merasa tidak terlalu peduli untuk mengetahui permasalahan yang terjadi pada narasumber ataupun rekan kerjanya dan 12 wartawan (80%) merasa semakin lama waktu yang dihabiskan untuk memperoleh atau mencari berita, semakin membuatnya kehilangan rasa simpati dengan narasumber ataupun rekan kerja yang ditemui.

Pada aspek *low personal accomplishment*, sebanyak 13 wartawan (87%) merasa semakin hari semakin menjadi tidak efektif dalam melaksanakan pekerjaan sebagai wartawan, 11 wartawan (73%) menjawab sepiunya peristiwa yang terjadi membuatnya tidak sanggup mencapai target jumlah berita perharinya dan 11 wartawan (73%) merasa tidak bisa menjalankan tanggung jawab dengan baik sebagai wartawan ketika tidak mendapatkan berita yang akan di laporkan.

Dari hasil survey dan wawancara yang dilakukan pada tanggal 19-26 April 2021 kepada 15 wartawan dapat disimpulkan bahwa subjek mengalami *emotional exhaustion*, *depersonalization*, dan *low personal achievement* yang tinggi.

Upaya yang dapat dilakukan untuk mengurangi *burnout* menurut Tim, Bakkers & Derks (2015) yaitu dengan meningkatkan *job crafting*, karena dengan melakukan *job crafting* dapat membantu pekerja untuk aktif dalam mengerjakan

pekerjaannya agar mampu menyesuaikan antara kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang ada.

Pendapat senada disampaikan oleh Tuerling (2017) menjelaskan untuk mengurangi *burnout* akibat tuntutan pekerjaan, pekerja dapat melakukan *job crafting*, karena *job crafting* membebaskan pekerja untuk mengubah tuntutan pekerjaan sesuai kemampuan fisik dan kognitif pekerja, agar terciptanya suasana yang menyenangkan. Sedangkan menurut Opera & Iliescu (2015), mengatakan bahwa *burnout* dipengaruhi oleh rintangan tuntutan pekerjaan yang menurun dan meningkatnya tuntutan pekerjaan yang menantang. Artinya, tuntutan pekerjaan sebagai salah satu aspek *job crafting* yang bisa berdampak pada *burnout* pekerja.

Job crafting adalah strategi adaptif yang digunakan untuk membuat pekerja menjadi lebih produktif dan aktif terlibat dalam hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan (Rudolph, 2017). Sedangkan menurut Roczniewska dan Bakker (2021), *job crafting* adalah penyusunan strategi yang adaptif agar lingkungan kerja yang dihadapi menjadi optimal dan dapat bertanggung jawab dengan pekerjaannya ketika pekerja kehilangan motivasi dan kemampuan dalam bekerja.

Pendapat lain mengatakan, *job crafting* adalah perilaku proaktif dimana pekerja melakukan upaya dalam bentuk perubahan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan dengan performa terbaiknya (Tims dan Bakker, 2010). Adapun dimensi-dimensi *job crafting* menurut Tims, Bakker, dan Derks (2012) yaitu *increasing structural job resource*, *increasing social job resource*, *decreasing hindering job demands* dan *increasing challenging job demands*.

Dimensi pertama *increasing structural job resource* yaitu meningkatkan sumber daya struktural dengan pengembangan tugas yang lebih beragam, keterampilan baru atau proses kerja baru dengan memberikan kemandirian, memanfaatkan peluang pengembangan, mendapatkan dukungan sosial, pembinaan pengawasan dan umpan balik.

Dimensi kedua *increasing social job resources* yakni keterlibatan kerja dapat menjadi hasil penting dalam pekerjaan seperti membangun hubungan sosial dilingkungan kerja yang dapat dilakukan dengan saling memberikan motivasi, dukungan sosial maupun umpan balik antar satu sama lain, baik atasan maupun rekan kerja guna individu merasa dihargai.

Dimensi ketiga *decreasing hindering job demands* yaitu melakukan penurunan tuntutan pekerjaan yang dapat membebani pekerja dengan cara menyelesaikan tugas yang diberikan dan dimensi keempat *increasing challenging job demands* yakni peningkatan tingkat tuntutan pekerjaan dengan mencari tantangan untuk dapat diselesaikan, melakukan penambahan tugas, mengembangkan pengetahuan, dan keterampilan yang lebih sulit guna untuk dapat memotivasi pekerja.

Untuk memperkuat fenomena yang diteliti, peneliti melakukan wawancara dengan membuat pertanyaan menggunakan tiap-tiap dimensi *job crafting* untuk mengetahui *job crafting* pada wartawan dalam bekerja. Peneliti melakukan wawancara pada hari Senin, 19 April 2021 kepada 2 orang responden yaitu G dan S.

Wawancara pertama peneliti lakukan kepada G pria berusia 29 tahun yang sudah bekerja selama kurang lebih 2 tahun. G mengatakan setiap ada waktu luang ia tidak pernah memanfaatkannya untuk mengasah kemampuannya yang berhubungan dengan pekerjaan, ia lebih suka beristirahat dan “nongkrong” dengan teman-temannya. G juga tergabung dalam grup pekerja lainnya, G sering mendapatkan webinar dari atasan-atasan di grupnya yang berisi pelatihan-pelatihan khusus wartawan, namun G merasa kurang tertarik mengikutinya.

G mengatakan tidak terlalu akrab dengan tim kerja lainnya karena terbiasa bekerja individu, sehingga ketika G belum lengkap dalam mengumpulkan berita, ia memilih mencari sendiri berita yang akan dikumpulkan dibanding meminta informasi dari teman lainnya. Karena G tidak terlalu akrab dengan rekan kerja lainnya G jarang melibatkan dirinya ketika ada *event-event* di kantor.

Ketika G mendapatkan pekerjaan yang lebih berat, G selalu menunda dengan bersantai terlebih dahulu. Begitu juga ketika G mendapatkan teguran dari atasannya G menghibur diri dengan berkumpul dengan teman dekatnya dan disaat siang hari G baru melanjutkan pekerjaannya.

Setiap ada program pengembangan baru untuk karyawan, G mengatakan tidak bersedia menjadi orang pertama yang mencobanya, G baru akan mencoba setelah melihat rekan kerja lainnya mengikuti program baru tersebut. Disaat pekerjaan G selesai, G tidak merasa tertarik untuk mencoba ataupun mempelajari hal lain diluar *jobdescnya*.

Wawancara kedua peneliti lakukan kepada S, meskipun sudah bekerja selama 1 tahun 4 bulan tahun namun S masih belum bisa menentukan prioritas

dalam pekerjaannya. S sering meminta pendapat rekan kerjanya untuk meminta saran. S juga mengaku sudah merasa puas dengan kemampuan kerjanya selama ini sehingga ia merasa tidak terlalu membutuhkan pelatihan tambahan.

Dalam mencari berita S mengatakan ada persaingan antara ia dengan rekannya, S dituntut untuk mendapatkan berita yang berbeda dari semua rekannya sehingga menimbulkan persaingan ketika bekerja. S juga tidak meminta tanggapan atau kritikan dari atasannya untuk mengevaluasi kinerjanya karena ia khawatir mendapat banyak perbaikan dari atasannya dan malah menambah pekerjaannya.

Banyaknya tugas yang dimiliki S seperti tugas kantor dan diluar kantor membuat S sulit berkonsentrasi dalam bekerja membuat S sering mengerjakan 2 pekerjaan secara bergantian sehingga memperlambat S dalam mencari berita. Selain itu sulitnya untuk memutuskan pekerjaan mana yang harus di prioritaskan membuatnya harus ekstra berkonsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga S membutuhkan waktu cukup lama dalam mengerjakan pekerjaannya.

Ketika ada waktu luang atau telah selesai mengumpulkan berita, S tidak berminat menambah berita lainnya karena menurut S berita tersebut tidak masuk hitungan dan tidak dibayar, S tidak mau melakukan kerjaan tambahan jika tidak dibayar. Ketika di rumah S mengatakan menjadi tidak produktif terhadap pekerjaannya. S juga tidak pernah mempelajari hal-hal yang berada di luar bagian dari pekerjaannya.

Untuk menggali informasi lebih detail, peneliti melakukan survei pada tanggal 20-26 April 2021 kepada 15 wartawan dengan menggunakan dimensi-dimensi *job crafting* yang dikemukakan oleh Tims, Bakker, & Derks (2012) yaitu

increasing structural job resource, increasing social job resource, decreasing hindering job demands dan increasing challenging job demands.

Hasil survey pada dimensi *increasing structural job resource*, 14 wartawan (93%) menjawab ketika sudah mengumpulkan berita ke kantor untuk diproses selanjutnya dan memiliki waktu luang, tidak memanfaatkan waktu luang tersebut dengan baik untuk mengasah keterampilan dalam bekerja, 11 wartawan (73%) menjawab tidak bersedia mengikuti seluruh pelatihan-pelatihan yang diadakan perusahaan di tempat bekerja dan 12 wartawan (80%) menjawab tidak berminat untuk mencoba mempelajari hal-hal baru ditempat kerja.

Pada dimensi *decreasing hindering job demands*, sebanyak 11 wartawan (73%) menjawab bahwa pekerjaannya memberikan pengaruh secara mental seperti, rasa putus asa dan stress sehingga menghambatnya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebanyak 13 wartawan (87%) menjawab bahwa pekerjaannya memberikan pengaruh secara emosional seperti, marah dan sedih sehingga menghambatnya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebanyak 11 wartawan (73%) menjawab memiliki banyak tugas yang harus diselesaikan dalam 1 hari membuatnya bingung untuk menentukan tugas apa yang harus diselesaikan terlebih dahulu dan sebanyak 12 wartawan (80%) menjawab selalu menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Pada dimensi *increasing social job resource*, sebanyak 10 wartawan (67%) menjawab tidak mendapatkan dukungan atau motivasi dalam bekerja dari atasan (supervisor) sehingga tidak membuatnya bersemangat, sebanyak 12 wartawan (80%) menjawab tidak mau meminta penilaian (evaluasi) dari atasan apakah puas

atau tidak terhadap hasil kerjanya dan sebanyak 11 wartawan (73%) menjawab tidak meminta nasihat atau saran dari rekan kerja ketika ada suatu hal dalam pekerjaan yang membingungkan.

Pada dimensi *increasing challenging job demands*, sebanyak 12 wartawan (80%) menjawab ketika ada perkembangan baru mengenai pekerjaan, tidak bersedia menjadi orang pertama yang mempelajari dan mencobanya, sebanyak 10 wartawan (67%) menjawab ketika tidak banyak yang bisa dilakukan di tempat kerja, tidak ingin mencoba kesempatan untuk memulai dan mencoba proyek (tugas) baru, sebanyak 14 wartawan (93%) menjawab tidak bersedia mengambil tugas-tugas tambahan secara rutin jika tidak mendapatkan upah dan 12 wartawan (80%) menjawab tidak bersedia jika tidak beristirahat meskipun belum mendapatkan berita.

Berdasarkan hasil wawancara dan survey yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa bahwa subjek memiliki perilaku *job crafting* yang rendah, yaitu pada dimensi *increasing structural job resource*, *increasing social job resource*, *decreasing hindering job demands* dan *increasing challenging job demands*. Hal ini membentuk *job crafting* yang rendah pada wartawan.

Dari latar belakang, fenomena dan uraian yang telah dijelaskan diatas mengenai *job crafting* dan *burnout*, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan judul hubungan antara *job crafting* dengan *burnout* pada wartawan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada batasan masalah di atas, maka rumusan masalah penelitian sebagai berikut “apakah ada hubungan antara *job crafting* dengan *burnout* pada wartawan?”

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *job crafting* dengan *burnout* pada wartawan.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian dari pendahuluan hingga tujuan penelitian, diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat secara menyeluruh baik secara teoritis maupun secara praktis. Adapun manfaat-manfaat dari penelitian ini yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang bermanfaat dalam keilmuan psikologi khususnya yang berkaitan dengan penelitian teori tentang *job crafting* dan *burnout*.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi wartawan

Wartawan dapat memperoleh informasi mengenai *job crafting* dan *burnout*, sehingga wartawan dapat mengatasi *burnout* yang terjadi ketika bekerja.

b. Bagi peneliti

Penelitian ini memberikan tambahan pengetahuan dan wawasan ilmiah khususnya dalam hal yang terkait dengan hubungan *job crafting* dengan *burnout* pada wartawan.

c. Bagi peneliti lain

Penelitian ini mampu menjadi perbandingan dan bahan acuan untuk penelitian yang sama di masa yang akan datang, selain itu dapat dimanfaatkan untuk informasi tambahan bagi yang membutuhkan.

E. Keaslian Penelitian

Berdasarkan hasil pencarian dari judul penelitian yang sama yaitu hubungan antara *job crafting* dengan *burnout* pada wartawan, peneliti menemukan beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul penelitian.

Penelitian pertama berjudul “Job Crafting: Towards A New Model Of Individual Job Redesign” yang dilakukan oleh Tims & Bakker (2010). Subjek dalam penelitian ini adalah para pekerja yang memiliki masalah dalam mendesain kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterampilan karyawan dalam pembuatan tugas yang signifikan berasal dari keahlian kognitif perseorangan dan kebijaksanaan tugas dari perusahaan, pandangan baru mengenai desain ulang pekerjaan oleh individu, disebut *job crafting*.

Penelitian pertama memiliki beberapa perbedaan dengan yang dilakukan peneliti. Pada penelitian pertama variabel *job crafting* dihubungkan dengan *job design*, sedangkan penelitian yang dilakukan peneliti menggunakan variabel *job crafting* dihubungkan dengan variabel *burnout*. Selanjutnya yang menjadi pembeda antara penelitian pertama dengan penelitian yang dilakukan peneliti terletak pada

subjek. Penelitian pertama meneliti dampak karyawan kantor yang mengatur ulang pekerjaannya. Sedangkan, peneliti meneliti *job crafting* wartawan.

Penelitian kedua dengan judul “Job Boredom and Its Correlation In 87 Finish Organization” yang dilakukan oleh Harju, Hanaken & Schaufeli (2014). Populasi berjumlah 20,333 dan sampel berjumlah 11,468 pekerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan di bawah 36 tahun dan karyawan yang bekerja di bidang transportasi, manufaktur, seni, rekreasi, dan hiburan mengalami kebanyakan kebosanan kerja. Kebosanan kerja meningkatkan kemungkinan karyawan omset dan niat pensiun dini, kesehatan yang dinilai buruk, kemampuan kerja yang buruk, dan gejala stres.

Penelitian kedua memiliki perbedaan dengan penelitian yang dilakukan peneliti. Pada penelitian kedua variabel *job crafting* dihubungkan dengan *job boredom*, *employee well-being*, *job redesign* sedangkan penelitian yang dilakukan peneliti menggunakan variabel *job crafting* yang dihubungkan dengan *burnout*. Perbedaan selanjutnya terletak pada jumlah subjek, pada penelitian kedua tidak ditentukan jumlah khusus partisipannya dan subjek bekerja di berbagai bidang pekerjaan sedangkan penelitian yang dilakukan peneliti subjek bekerja hanya sebagai wartawan.

Penelitian ketiga dengan judul “Job Cfrating and Job Performance: A Longitudinal Study” yang dilakukan oleh Tims, Bakker dan Derks (2015). Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa *job crafting* dan keterlibatan kerja secara signifikan terkait dengan *job crafting* aktual, yang terkait dengan level yang lebih tinggi terhadap keterlibatan kerja, karakteristik pekerjaan. Hasil selanjutnya

menunjukkan bahwa karyawan yang terlibat berkinerja lebih baik pada tugas mereka.

Ditemukan perbedaan antara penelitian ketiga dengan penelitian yang dilakukan peneliti. Pada penelitian ketiga variabel *job crafting* dihubungkan dengan *intentions*, *organizational citizenship behaviours*, *employee engagement*, *job performance* dan *work engagement*, sementara penelitian yang dilakukan peneliti menggunakan variabel *job crafting* yang dihubungkan dengan *burnout*. Perbedaan selanjutnya terletak pada jumlah sampel, pada penelitian ketiga sampel berjumlah 288 orang sedangkan pada penelitian yang diteliti peneliti berjumlah 150 orang.

Penelitian keempat yang dilakukan oleh Azmi dan Fajrianti (2018) dengan judul “Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dengan Job Crafting Pada Pegawai Generasi Y di Sektor Industri Kreatif”. Pada hasil analisis penelitian ini diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.000 ($p < 0,05$) dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,635 berdasarkan kategori Spearman’s rho, dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan *job crafting* pada pegawai generasi Y di sektor industri kreatif. Korelasi positif antara kepemimpinan transformasional dengan *job crafting* menunjukkan bahwa peningkatan salah satu variabel tersebut akan disertai dengan peningkatan variabel lainnya.

Ditemukan perbedaan pada penelitian keempat dengan penelitian yang dilakukan peneliti. Pada penelitian keempat variabel *job crafting* dihubungkan dengan kepemimpinan transformasional dan menggunakan pegawai generasi Y sebagai subjek, sedangkan pada penelitian yang dilakukan peneliti menggunakan

variabel *job crafting* yang dikaitkan dengan *burnout* dan menggunakan wawancara sebagai subjek penelitian.

Penelitian kelima, Azizah & Ratnaningsih (2018) melakukan penelitian yang berjudul “Hubungan antara Job Crafting dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Generasi Y di Kantor Pusat PT. Bank Bukopin, Tbk Jakarta”. Populasi dalam penelitian ini adalah 189 karyawan dan sampel berjumlah 60 karyawan. Hasil ini menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara *job crafting* dengan keterikatan kerja. Semakin tinggi *job crafting*, maka semakin tinggi pula keterikatan kerja dan sebaliknya.

Penelitian kelima memiliki perbedaan dengan penelitian yang dilakukan peneliti. Pada penelitian kelima peneliti menggunakan variabel *job crafting* yang dihubungkan dengan keterikatan kerja dan menggunakan karyawan generasi Y sebagai subjek, sedangkan penelitian yang dilakukan peneliti, menggunakan variabel *job crafting* yang dihubungkan dengan *burnout* dan menggunakan wawancara sebagai subjek.

Penelitian keenam dengan judul “Hubungan Burnout dengan Worklife Balance pada Dosen Wanita” yang dilakukan oleh Darmawan, Silviandri dan Susilawati (2015). Responden dalam dalam penelitian ini adalah dosen yang mengajar di Universitas Negeri di Kota Malang. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa terdapat hubungan linier yang negatif antara *burnout* dengan *worklife balance*, hal ini berarti semakin tinggi *burnout* maka akan semakin rendah *worklife balance* dan sebaliknya.

Terdapat perbedaan pada penelitian keenam dengan penelitian yang dilakukan peneliti. Pada penelitian keenam menggunakan variabel *work life* untuk variabel terikatnya dan dosen wanita sebagai subjek, sedangkan penelitian yang dilakukan peneliti menggunakan variabel *burnout* sebagai variabel terikat dan wartawan sebagai subjeknya.

Penelitian ketujuh dengan judul “Hubungan Burnout dengan Kinerja di Kalangan Pustakawan Universitas Indonesia” yang dilakukan oleh Al Badri (2011). Dimana hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang kuat dan signifikan antara *burnout* terhadap kinerja pustakawan Universitas Indonesia. Selain itu, menggunakan *product moment* juga dapat menentukan besaran koefisien penentu dengan menggunakan rumusnya dengan sebesar 38,2%, artinya burnout memberikan kontribusi terhadap kinerja pustakawan sebanyak 38,2% dan sisanya 61,8% ditentukan oleh variabel lain yang tidak dicantumkan dalam penelitian ini.

Perbedaan penelitian ketujuh dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada variabel, dalam penelitian “Hubungan *Burnout* dengan Kinerja di Kalangan Pustakawan Universitas Indonesia” menggunakan variabel terikat yaitu kinerja sedangkan peneliti pada penelitian ini menggunakan *job crafting* sebagai variabel bebas dan *burnout* sebagai variabel terikatnya.

Selanjutnya penelitian kedelapan, dengan judul “Hubungan antara Academic self Confidence dengan Kejenuhan (*burnout*) Belajar Siswa SMK Negeri 1 Inderalaya Utara” yang dilakukan oleh Dewi, Yosef dan Harlina (2017). Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan negatif antara *academic self confidence* dengan kejenuhan belajar,

artinya semakin tinggi *academic self confidence* yang dimiliki siswa maka semakin rendah kejenuhan belajar yang dialami siswa, sebaliknya semakin rendah *academic self confidence* yang dimiliki siswa maka semakin tinggi kejenuhan belajar yang dialami siswa.

Terdapat perbedaan pada penelitian kedepalan dengan penelitian yang dilakukan peneliti. Pada penelitian kedelapan mengguankan *self confidence* sebagai variabel bebas dan menggunakan siswa SMK sebagai subjeknya, sedangkan penelitian yang dilakukan peneliti menggunakan variabel *job crafting* sebagai variabel bebas dan wartawan sebagai subjeknya.

Penelitian kesembilan berjudul “*Work Related Stress, Burnout, Work Satisfaction and Gneral Health Of Nurse*” pada tahun 2015 yang dilakukan oleh Natasha Khamisa, Brian Oldenburg, Karl Pletzer dan Dragan Illic. Penelitian ini berisi tentang resiko keamanan ditempat kerja dan masalah kesehatan yang dapat ditimbulkan dari lokasi subjek bekerja.

Terdapat perbedaan pada penelitian kesembilan dengan penelitian yang dilakukan peneliti. Pada penelitian kesembilan menggunakan variabel stress kerja, *burnout*, kepuasan kerja dan menggunakan perawat di Negara Afrika Selatan sebagai subjeknya, sedankan pada penelitian yang dilakukan peneliti menggunakan variable *job crafting* sebagai variabel bebasnya dan wartawan yang ada di Indonesia sebagai subjeknya.

Terkahir pada penelitian kesepuluh dengan judul “*Personality Traits and Burnout Among Athletic Trainers employee in the Collegiate Setting*” yang dilakukan oleh Barrett, Eason, Lazar, dan Mazerolle (2016). Berdasarkan penelitian

yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa penelitian telah mengkonfirmasi temuan para peneliti sebelumnya yang menyoroti kelelahan moderat pada pelatih atletik yang dipekerjakan di lingkungan perguruan tinggi. Peneliti tidak menemukan bahwa kepribadian secara signifikan memprediksikan *burnout*, meskipun itu menjelaskan sejumlah kecil varians dalam skor *burnout*.

Dengan demikian, faktor tingkat organisasi dapat memainkan peran yang lebih besar dalam menentukan kelelahan pada pelatih atletik daripada faktor tingkat individu seperti kepribadian. Pada penelitian ini perbedaan dapat dilihat dari segi subjek, pada penelitian kesepuluh menggunakan atlet sebagai subjek, sedangkan pada penelitian yang dilakukan peneliti menggunakan wartawan sebagai subjeknya.

Dari kesepuluh penelitian terdahulu yang telah dijabarkan diatas dapat disimpulkan bahwa penelitian yang dilakukan peneliti orisil karena berbeda dari penelitian-penelitian sebelumnya. Perbedaan tersebut dapat dilihat dari subjek penelitian yang digunakan, variabel terikat, variabel bebas, pengambilan sampel dan tempat dilakukan penelitian. Sehingga penelitian yang dilakukan peneliti dapat dipertanggungjawabkan keasliannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhiarso, S., Utari, P & Slamet, Y. (2011). Pemberitaan Hoax di Media *Online* Ditinjau dari Konstruksi Berita dan Respon Netizen. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 15 (3), 215-225.
- Admin. (2021). Wartawan Muda. Pusat Sertifikasi Humas & Wartawan. https://www.lsplspr.com/page-skema.php?id_pages=31. Diakses (4 Mei 2021).
- Adriana, T. (2021). Jumlah Jurnalis Perempuan Hanya 25%, Jurnalistik Dianggap Pekerjaan Laki-Laki. <https://www.konde.co/2021/03/dunia-jurnalistik-minim-jurnalis-perempuan-masih-dianggap-pekerjaan-laki-laki.html/> (Diakses 4 Juli 2021).
- Ahola, K., Honkonen, T., Virtanen, M., Aromaa, A., & Lönnqvist, J. (2008). *Burnout In Relation To Age In The Adult Working Population. Journal of Occupational Health*, 1-12.
- Al Badri, N. A. H. (2011). Hubungan *Burnout* Dengan Kinerja Di Kalangan Pustakawan Universitas Indonesia. 2(1).
- Amelia, Z. (2017). Wartawan Rentan Kena Gangguan Mental, AJI: Perlu Refreshing. <https://nasional.tempo.co/read/902640/wartawan-rentan-kena-gangguan-mental-aji-perlu-refreshing> (Diakses 4 Juli 2021).
- Azeem, M. S. (2010). *Personality Hardiness, Job Involvement And Job Burnout Among Teachers. International Journal Of Vocational And Technical Education*, 2(3), 36-40.
- Azizah, R & Ratnaningsih. (2018). Hubungan Antara *Job Crafting* Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Generasi Y Di Kantor Pusat PT. Bank Bukopin, Tbk Jakarta. *Jurnal Empati*, 7 (2), 167-173.
- Azmi, L & Fajrianti. (2018). Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Dengan *Job Crafting* Pada Pegawai Generasi Y Di Sektor Industri Kreatif. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 7, 16-29.
- Azwar, S. (2014). Reliabilitas dan Validitas. Yogyakarta: Pustaka Pelajar *Offset*.
- Banjarani, R., Sulastuti, S & Artiasha, K. (2019). Perlindungan Terhadap Wartawan Perang Di Daerah Konflik Bersenjata Menurut Hukum Internasional (Studi Kasus Daerah Konflik Irak Dan Suriah). *Jurnal Cepalo*, 3 (1), 11-18.

- Barrett, J., Eason, M. C., Lazar, R. & Mazerolle, M. S (2016). *Personality Traits And Burnout Among Athletic Trainers Employed In The Collegiate Setting*. *Journal Of Athletic Training* 2016;51 (6):454–459. Doi: 10.4085/1062-6050-51.7.08.
- Caputo, J. (1991). *Stress and burnout in library service*. Phoenix: Oryx Press.
- Darmawan, P. Y., Silviandari, A. I & Susilawati, R. I. (2015). Hubungan *Burnout* Dengan *Work-Life Balance* Pada Dosen Wanita. *Jurnal Psikologi Mediapsi*. 1(1) 28-39.
- Dewi, P. R., Yosef & Harlina. (2017). Hubungan Antara *Academic Self-Confidence* Dengan Kelelahan (*Burnout*) Belajar Siswa SMK Negeri 1 Indralaya Utara. *Konseling Komprehensif*, 4 (2), 14-27.
- Eliyana. (2016). Faktor - Faktor yang Berhubungan dengan *Burnout* Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSJ Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2015. *Jurnal Arsi*, 2 (3), 172-182.
- Faturrahman, H. (2021). Kekerasan Terhadap Wartawan, Maret 2021 Sudah 3 Kasus, AJI: Terbanyak Tahun 2020. <https://nasional.tempo.co/read/1447023/kekerasan-terhadap-wartawan-maret-2021-sudah-3-kasus-aji-terbanyak-tahun-2020>. Diakses (5 Mei 2021).
- Forshaw, M. (2003). *Advanced Psychology: Health Psychology*. London: Hodder & Stoughton Educational.
- Fyana, L & Rozali, A. (2018). Perbedaan *Burnout* Ditinjau Dari Jenis Kelamin Pada Karyawan Bank ABC. *Jurnal Psikologi Universitas Esa Unggul Jakarta*, 1-8.
- Harju, L. (2016). *Taming The Beast Of Boredom-Exploring Boredom At Work And The Role Of Job Crafting*. *Doctoral Dissertation, Aalto University*.
- Harju, L., Hakanen, J & Schaufeli, B. W (2014). *Job Boredom and Its Correlates in 87 Finnish Organizations*. *Journal Occupational and Environmental Medicine*, 56(9), 911-918.
- Herawati, L. (2016). *Uji Normalitas Data Kesehatan Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Poltekkes Jogja Press.
- Hidayat, F & Prakosa, H. (1997). Motivasi Berprestasi Dan Stres Kerja Wartawan Republika. *Anima*, 13 (49), 50.

- Hijrianti, M. (2016). Dukungan Sosial Dengan *Burnout* Pada Wartawan. *Journal Of Muhamadiyah University*, 1-19.
- Hooff, M., L., V, & Hooff, E., A., V. (2014). *Boredom At Work: Proximal And Distal Consequences Of Affective Work-Related Boredom*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(3), 348-359. Doi: 10.1037/a0036821
- Katiandagho, V., Pinasang, R. & Diana, P. (2018). Perlindungan Hukum Terhadap Profesi Wartawan Menurut Pasal 8 UU No. 40 Tahun 1999 Tentang Pers. *Lex Crimen*, 7 (6), 1-7.
- Khamisa, N., Oldenburg, B., Peltzer, K & Ilic, D. (2015). *Work Related Stress, Burnout, Job Satisfaction And General HealthOf Nurses*. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*. Doi:10.3390/Ijerph120100652.
- Komala, R. (2018). Gonjang Ganjing Dinamika Profesi Wartawan Di Indonesia. *Jurnal Dewan Pers*, 18, 6-11.
- Kumar, S. (2018). *Preventing And Managing Burnout: What Have We Learned*. *Journal Science & Tech Res*, 2(1). DOI: 10.26717/BJSTR.2018.02.000703.
- Kvam, B. (2013). *Pressure on online journalist challenges job engagement*. *Nourdic labour Journal*.
- Larengkeng, T., Gannika, L., & Kundre, R. (2019). *Burnout Dengan Self Efficacy Pada Perawat*. *E-Journal Keperawatan*, 7 (2), 1-7.
- Maslach, C., & Jackson, S., E. (1986). *The Measurement of Experienced Burnout*. *Journal of Organizational Behavior 4th Edition*. DOI: 10.1002/job.4030020205.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). *Job Burnout*. *Annu. Rev. Psychology*, 52, 397–422.
- Masruroh. (2020). Bagaimana COVID-19 menciptakan normal baru bagi media dan jurnalis. <https://theconversation.com/bagaimana-covid-19-menciptakan-normal-baru-bagi-media-dan-jurnalis-138821> (Diakses 4 Juli 2021).
- Oprea, B., & Iliescu, D. (2015). *Burnout and job insecurity: the mediating role of job crafting*. *Psihologia Resurselor Umane*, 13(2), 232-244.

- Ozol, M. (2020). Mengenal Lebih Dekat Profesi Jurnalis. <http://www.seputarnews.com/mengenal-lebih-dekat-profesi-jurnalis/>. Diakses (7 Juni 2021).
- Petrou, P., Demerouti, Evangelia & Schaufeli, B. W. (2015). *Job Crafting In Changing Organizations: Antecedents And Implications For Exhaustion And Performance*. *Journal Of Occupational Health Psychology*, 20 (4), 470-480.
- Putri, Zulkaida & Rosmasuri. (2019). Perbedaan *Burnot* Pada Karyawan Ditinjau Dari Masa Kerja. *Jurnal Psikologi*, 12 (2), 157-168. DOI: [10.35760/psi.2019.v12i2.2440](https://doi.org/10.35760/psi.2019.v12i2.2440).
- Quick, J. C & Tetrick, L. E. (2003). *Handbook of Occupational Health Psychology*. Washington DC: American Psychology Association.
- Rahman, U. (2007). Mengenal *Burnout* Pada Guru. *Jurnal Lentera Pendidikan Edisi X*, 2, 216-227.
- Rahmayuni, D & Ratnaningsih, Z. (2018). Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Keterikatan Kerja Pada Wartawan TV X Jakarta. *Jurnal Empati*, 7 (1), 373-380.
- Roczniewska, M., & Bakker, A. (2021). *Burnout And Self-Regulation Failure: A Diary Study Of Self-Undermining And Job Crafting Among Nurses*. *Journal of Advanced Nursing*, 1-12. DOI: 10.1111/jan.14872.
- Rosyid, F. (1996). *Burnout: Penghambat Produktifitas Yang Perlu Dicermati*. *Bueltin Psikologi*, 4 (1), 19-25.
- Rudolph, C. W., Katz, I. M., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). *Job Crafting: A Meta-Analysis Of Relationships With Individual Differences, Job Characteristics, And Work Outcomes*. *Journal of Vocational Behavior*, 102, 112–138. DOI: [org/10.1016/j.jvb.2017.05.008](https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.05.008)
- Salim, A., Prihartanti, N & Dwityanto, A. (2020). Pelatihan *Job Crafting* Sebagai Solusi *Burnout* Pada Karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 8 (2), 177-190.
- Satiran. (2020). Dari 120 Ribu Wartawan, Baru 28 Ribuan Tersertifikasi UKW. <https://rri.co.id/takengon/daerah/936908/dari-120-ribu-wartawan-baru-28-ribuan-tersertifikasi-ukw> (Diakses 4 Juli 2021).
- Sawaliana & Rahman, A. (2010). Strategi Media Relations PT. Excelcomindo Pratama, Tbk (XI) Membangun Hubungan Dengan

Wartawan Dalam Rangka Mensukseskan Program Rp 1 /Detik. *Jurnal Komunikologi*, 7 (1), 60-82.

Schabracq, M. et.al. (2003). *The Handbook of Work and Health Psychology* (Second Edition). West Sussex: John Wiley & Sons, Ltd.

Schaufeli, W. B., & Enzmann, D. (1998). *The Burnout Companion To Study And Practice: A Critical Analysis*. London: Taylor & Francis.

Sihotang, I. N. (2004). *Burnout* Pada Karyawan Ditinjau Dari Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja Psikologis Dan Jenis Kelamin. *Jurnal Psikologi Universitas Bina Darma Palembang*. 1(1), 9-17.

Skinner, N. & Roche, A. M. (2005). *Stress and Burnout: A Prevention Handbook for the Alcohol and Other Drugs Work force. National Centre for Education and Training on Addiction (NCETA), Flinders University, Adelaide, Australia*.

Solihun. (2016). Curahan Perasaan Mantan Wartawan. <https://nasional.kompas.com/read/2016/02/19/12473301/Curahan.Peraasaan.Mantan.Wartawan?page=all#page2>. Diakses (4 Mei 2021).

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Swasti, G. K., Ekowati, W & Rahmawati, E. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Burnout* Pada Wanita Bekerja Di Kabupaten Banyumas. *Jurnal Keperawatan Soedirman*, 12(3), 190-198.

Syaaf, S. (2018). Kiat Mengelola Stres Kerja Pada Wartawan. <https://beritagar.id/artikel/gaya-hidup/kiat-mengelola-stres-kerja-pada-wartawan> (Diakses pada 7 Juni 2021).

Tenda, N. (2014). Tugas Dan Tanggung Jawab Pers (Wartawan) Dalam Membangun Kesadaran Hukum Masyarakat Di Tinjau Dari UU No. 40 Tahun 1999 Tentang Pers. *Lex Et Societatis*, 2 (5), 1-11.

Tims, M., & Bakker, A. B (2010). *Job Crafting: Towards A New Model Of Individual Job Redesign. SA Journal of Industrial Psychology/SA TydskrifvirBedryfsielkunde*, 36(2), 1-9. DOI: 10.4102/ sajip.v36i2.841.

Tims, M., Bakker, B & Derks, D. (2012). *Development And Validation Of The Job Crafting Scale. Journal Of Vocational Behavior*, 80 (1), 173–186. Doi:10.1016/j.jvb.2011.05.009.

- Tims, M., Bakker, B & Derks, D. (2015). *Job Crafting And Job Performance: A Longitudinal Study. European Journal of Work and Organizational Psychology*, (24) 6, 914–928. Doi: 10.1080/1359432X.2014.969245.
- Travaglianti, F., Babic, A., & Hansez, I. (2016). The role of work-related needs in the relationship between job crafting, burnout and engagement. *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 42 (1), 1-13. Doi. org/10.4102/sajip.v42i1.1308.
- Tuerlings, J. (2017). *The Moderating Role Of Organizational Citizenship Behavior On The Relationship Between Job crafting And Burnout*. Tilburg University.
- Waldyazkia, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Stres Kerja Wartawan PT. Serambi Media Press di Kota Padang. *Journal Faculty Of Economic Riau University*, 4 (1), 562-574.
- Wardaya, K. (2011). Kekerasan Terhadap Jurnalis, Perlindungan Profesi Wartawan, Dan Kemerdekaan Pers Di Indonesia. *International Federation Of Journalist*, 1-5.
- Widhiarso, W. (2010). *Uji linearitas hubungan*. (Manuskrip tidak dipublikasikan). Fakultas Psikologi UGM, Yogyakarta.
- Wrzesniewski, A & Dutton, E. J. (2001). *Crafting A Job: Revisioning Employees As A Active Crafting Of Their Work. Academy Of Management Review*, 26 (2), 179-210.
- Yanuari, A & Gumilar, G. (2018). Konstruksi Realitas Wartawan Pikiran Rakyat Mengenai Pengarusutamaan Isu Lingkungan. *Kajian Jurnalisme*, 1 (2), 235- 250.
- Zulkarnain, A. (2011). Dampak *Burnout* Terhadap Kualitas Kehidupan Bekerja Pada Pekerja *Public Service*. Prosiding Seminar Ilmiah Dies Natalis USU Ke-59 (Si-Dies 2011). 338-345.