

**PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP HUBUNGAN
ANTARA *PROFESSIONAL QUALITY OF LIFE* (ProQOL)
DAN *COUNTERPRODUCTIVE WORK BEHAVIOR* (CWB)
PADA PEGAWAI PT. BRI CABANG KATAMSO
YOGYAKARTA**

Skripsi

**Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi
Program Studi Psikologi**



**Disusun oleh :
Kristofer Adi
NIM : 059114103**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI JURUSAN PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS SANATA DHARMA
YOGYAKARTA
2010**

SKRIPSI

**PENGARUH KARAKTERSTIK KERJA TERHADAP HUBUNGAN
ANTARA *PROFESSIONAL QUALITY OF LIFE* (ProQOL)
DENGAN *COUNTERPRODUCTIVE WORK BEHAVIOR* (CWB)
PADA PEGAWAI PT. BRI CABANG KATAMSO
YOGYAKARTA**



Oleh :

KRISTOFER ADI

NIM : 059114103

Telah disetujui oleh:

Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Kristiana Dewayani".

Kristiana Dewayani, S.Psi.,M.Si.,Psi

Tanggal,

Juni 2010

SKRIPSI
PENGARUH KARAKTERSTIK KERJA TERHADAP HUBUNGAN
ANTARA *PROFESSIONAL QUALITY OF LIFE* (ProQOL)
DENGAN *COUNTERPRODUCTIVE WORK BEHAVIOR* (CWB)
PADA PEGAWAI PT. BRI CABANG KATAMSO
YOGYAKARTA

Dipersiapkan dan ditulis oleh :

KRISTOFER ADI

NIM : 059114103

Telah dipertahankan di depan Panitia Penguji

Pada tanggal 12 Maret 2010

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

SUSUNAN PANITIA PENGUJI

Nama Lengkap

1. Kristiana Dewayani, S.Psi.,M.Si.,Psi.
2. Dr. A. Priyono Marwan, S.J.
3. P.Henrietta, PDADS, S.Psi.,M.A.

Tanda tangan


.....

.....

.....

Yogyakarta, 21 JUN 2010

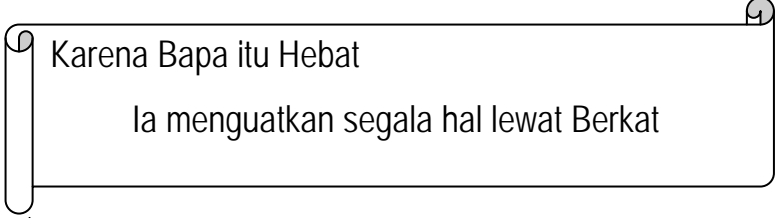
Fakultas Psikologi

Universitas Sanata Dharma

Dekan,



(Dr. Christina Siwi Handayani)

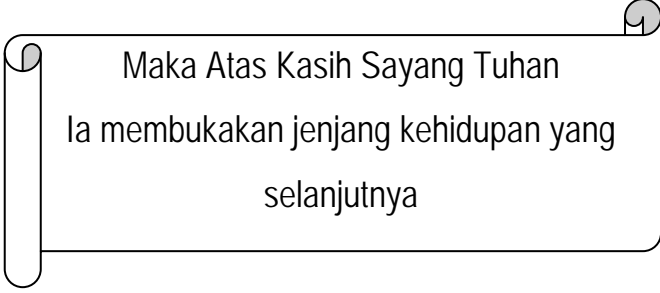


Karena Bapa itu Hebat
Ia menguatkan segala hal lewat Berkat



Dan karena Tuhan itu Hebat

Sehingga Ia mengizinkan saya
untuk merasakan kembali perjalanan iman
serta
merasakan keberadaan yang sejati melalui penelitian ini



Maka Atas Kasih Sayang Tuhan
Ia membukakan jenjang kehidupan yang
selanjutnya

**Karya ini sebagai tanda Cinta dan Bakti
saya kepada**

Bapa di Surga Sumber segala talenta

Papa

Atas dedikasinya untuk masa depanku Dan keteguhannya bersaksi dalam jalan Tuhan

Mama

Atas sarapan dan doa pagi dari TK hingga Kuliah yang tak kan terbalaskan

drg. Didit Istadi, Sp. BM. & Erni Joharyanti

Atas figure kakak yang selalu menggambarkan kebaikan yang sesungguhnya

dr. Nugroho & dr. Mandiri Nindia Sari, Sp.M.

karena kalian selalu ada hati Untuk mendengar keluh-kesahku

Mom A

Seribu lembar tak kan cukup Untuk menggambarkan Kasih dan Cinta ini

Angelia Prasastha Widi Nugraheni

Sebagai malaikat yang terindah dalam hidup saya

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis ini tidak memuat karya atau bagian orang lain, kecuali yang telah disebutkan dalam kutipan dan daftar pustaka, sebagaimana layaknya karya ilmiah.

Yogyakarta, Februari 2009

Penulis



Kristofer Adi

**PENGARUH KARAKTERISITIK PEKERJAAN TERHADAP
HUBUNGAN ANTARA *PROFESSIONAL QUALITY OF LIFE* (ProQOL)
DENGAN *COUNTERPRODUCTIVE WORK BEHAVIOR* (CWB)
PADA PEGAWAI PT. BRI CABANG KATAMSO
YOGYAKARTA**

Kristofer Adi

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan pada hubungan *Professional Quality Of Life* (ProQOL) dan *Counterproductive Work Behavior* (CWB). Hipotesis yang diajukan adalah karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap ProQOL dan CWB. Subyek penelitian adalah 42 pegawai kantor cabang PT. BRI Katamso di Yogyakarta. Pengumpulan data dilakukan dengan skala adaptasi ProQOL, skala adaptasi Karakteristik Pekerjaan dan skala adaptasi CWB. Koefisien reliabilitas adaptasi CWB adalah sebesar 0,989, skala adaptasi ProQOL dengan aspek *compassion satisfaction* 0,738, skala *burnout* 0.705, skala *compassion fatigue* 0,717. Sedangkan koefisien reliabilitas skala adaptasi Karakteristik Pekerjaan adalah sebesar 0,856. Hasil analisis data menyatakan bahwa sebaran data normal dan memenuhi persyaratan model regresi. Teknik analisis menggunakan *Moderated Regression Analysis* (MRA) dengan hasil pada ProQOL aspek *Compassion satisfaction* senilai $p: 0,007$ signifikan dengan $p \leq 0,05$, maka karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan sebagai moderator. Aspek *Burnout* senilai $p: 0,898$, tidak signifikan dengan $p \geq 0,05$ sehingga karakteristik pekerjaan tidak signifikan sebagai moderator terhadap hubungan antara ProQOL pada aspek *Burnout* dan CWB. Pada aspek *compassion fatigue* senilai $p: 0,022$ signifikan dengan $p \leq 0,05$. Maka karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan sebagai moderator terhadap hubungan antara ProQOL pada aspek *compassion fatigue* dan CWB.

Kata kunci : professional quality of life (ProQOL), job characteristic, counterproductive work behavior (CWB)

**THE EFFECT OF JOB CHARACTERISTIC TOWARD THE RELATION
OF PROFESSIONAL QUALITY OF LIFE (PROQOL) AND
COUNTERPRODUCTIVE WORK BEHAVIOR (CWB) TO THE
EMPLOYEES IN PT. BRI KATAMSO BRANCH IN YOGYAKARTA**

Kristofer Adi

ABSTRACT

This research is aimed to find out about the effect of job characteristics toward the relation of Professional Quality of Life (ProQOL) and Counterproductive Work Behavior (CWB). The hypothesis says that job characteristic has the significant effect on the relation of ProQOL and CWB. The subjects of this research were 42 the employees in office of branch PT. BRI Katamso in Yogyakarta. The data collecting by giving CWB 's scale, ProQOL's scale and also Job Characteristic's scale. The reliability coefficient scale of CWB was 0.989, adaptation scale of compassion satisfaction was 0.738, scale adaptation of burnout was 0.705, and scale adaptation of compassion fatigue was 0.717. The reliability coefficient adaptation scale of job characteristic was 0.856. The results of data analysis was shown that normal data distribution met the requirements of the regression model. The Moderated Regression Analysis (MRA) was used as an analysis technique. The results of this technique were shown on ProQOL aspects; Compassion Satisfaction ($p: 0,007$) significant at $p \leq 0.05$ it means job characteristic was significant as a moderator. While the Burnout ($p: 0.898$) was not significant at $p \leq 0.05$ it means job characteristic was not significant as a moderator toward the relation of ProQOL aspect (Burnout) and CWB. Compassion Fatigue ($p: 0.022$) significant at $p \leq 0.05$ it means job characteristic was significant as a moderator.

Key words : professional quality of life (ProQOL), job characteristic, counterproductive work behavior (CWB)

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN
PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya mahasiswa Universitas Santa Dharma

Nama : Kristofer Adi
Nomor Mahasiswa : 059114103

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, saya memberikan Kepada Perpustakaan Universitas Sanata Dharma karya ilmiah saya yang berjudul :

**Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Hubungan Antara
Professional Quality Of Life (ProQOL) dan
*Counterproductive Work Behavior (CWB)***

Pada Pegawai PT. BRI Cabang Katamso Di Yogyakarta

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan demikian saya memberikan Kepada Perpustakaan Universitas Sanata Dharma hak untuk menyimpan, mengalihkan dalam Bentuk media lain, mengelolanya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu eminta ijin dari saya maupun memberikan royalti Kepada saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Dibuat di Yogyakarta

Pada tanggal 14 Juni 2010

Yang menyatakan



(Kristofer Adi)

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Bapa Tuhan kami Yesus Kristus, dan atas penyertaanNya yang luar biasa sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap *Professional Quality Of Life* (ProQOL) dan *Counterproductive Work Behavior* (CWB) Pada Pegawai PT. BRI Cabang Katamsa Di Yogyakarta”

Saya menyadari banyaknya permasalahan dan kendala yang muncul dalam penulisan skripsi ini, sulit rasanya untuk menyelesaikan penulisan skripsi tanpa dukungan beberapa pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini saya ingin menghaturkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Dr. Christina Siwi Handayani Selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma atas nasehat dan dukungannya serta atas bantuannya selama penulis menjalani kuliah.
2. Ibu Kristiana Dewayani, M.Si. selaku pembimbing utama yang telah membimbing, mengarahkan, mendukung, dan selalu memberikan dorongan dan pengertian yang sungguh berarti dalam menyusun dan pada akhirnya menyelesaikan penulisan skripsi ini.
3. Ibu Maria Laksmi Anantasari, M.Si. selaku dosen pembimbing akademik yang tidak terhitung lagi bantuan dan dukungannya yang sangat berarti saat penulis menghadapi berbagai masalah saat perkuliahan.
4. Romo Dr. A. Priyono Marwan, SJ. atas kesediannya meluangkan waktu bagi penulis untuk bertanya serta meminta masukan-masukan yang sangat berarti bagi penulis.

5. Ibu P. Henrietta, PDADS, M.A. atas bantuan dan kesabarannya dalam membimbing penulis selama proses pembenahan skripsi ini.
6. Seluruh staf pengajar Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma yang telah membagikan ilmu dan wawasannya kepada penulis selama ini
7. Direktur utama kantor PT.BRI Pusat di Yogyakarta, bapak Sofyan Baasir, atas izin tempat serta dukungan penelitiannya.
8. Pemimpin wilayah PT.BRI di Yogyakarta, bapak Tentendjaka Triana, atas dukungan penelitiannya.
9. Pemimpin cabang PT.BRI Katamso, bapak Bambang Wijanarko, atas dukungan penelitiannya.
10. Mantan supervisor Bapak Joko Winarno, bapak Rony selaku manager operasional dan supervisor Bapak Aloysius serta mas Ferry, atas kesediaannya membantu peneliti dalam pelaksanaan penelitian.
11. Seluruh pimpinan unit PT. BRI cabang Katamso beserta segenap pegawai PT.BRI cabang Katamso, atas dukungan serta kesediaannya terhadap penelitian ini.
12. Karyawan Sekretariat Fakultas Psikologi Mbak Nani, Mas Gandung dan Pak Gi` terima kasih yang atas ketulusannya dan keramahannya.
13. Karyawan Laborat dan Ruang Baca, Mas Muji dan Mas Doni terima kasih atas bantuan dan keakraban yang luar biasa.
14. Yang tercinta Angelia Prasastha Widi Nugraheni sungguh Bapa itu Baik sehingga mengijinkan saya untuk bersamamu sejauh ini..terima kasih telah ada disampingku dan menerimaku..dari bangku SD hingga Kuliah ini..

15. Saudara angkatku Gigih Waskito dan Cista Nugraheni yang luar biasa
16. Teman-teman SWG GKJ Sarimulyo..Wendra, Arya, Budek, Seto
17. Teman-teman Psi 05 Panasnya api AKSI masih ada disini sekarang dan selamanya.. Spesial Thanks to Mas Koen 4 everything.. Anak-anak Kontrakan 2005 seluruh penghuni dan penghilir mudiknya (banyak aja), terima kasih atas setiap pentas musiknya yang selalu berkesan..
18. Teman-teman Custom Car Audio se-Jogja terutama *Jedung Forever* terima kasih dukungan dana selama kuliah ini yang sangat berarti.

Dengan penuh kesadaran diri dan segala kerendahan hati, penyusunan Tugas Akhir ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis senantiasa mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun. Semoga tugas akhir ini bermanfaat bagi teman-teman dan pembaca sekalian.

Yogyakarta, Febuari 2010

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
MOTTO.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
PERNYATAAAN KEASLIAN KARYA.....	vi
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT.....	viii
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH.....	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II LANDASAN TEORI.....	7
A. Definisi Karakteristik Pekerjaan.....	7
1. Pengertian Karakteristik Pekerjaan	8
2. Dimensi-dimensi Karakteristik Pekerjaan	9

3. Faktor yang mempengaruhi Karakteristik Pekerjaan.....	10
B. Defiinsi <i>Professional Quality Of Life</i> (ProQOL).....	12
1. Pengertian <i>Professional Quality Of Life</i>	12
2. Aspek-aspek <i>Professional Quality Of Life</i>	13
a. <i>Compassion Satisfaction</i>	13
b. <i>Burnout</i>	14
c. <i>Compassion Fatigue</i>	18
3. Peran <i>Professional Quality Of Life</i>	22
C. Pengertian <i>Counterproductive Work Behavior</i> (CWB).....	23
1. Pengertian <i>Counterproductive Work Behavior</i>	23
2. Aspek-aspek <i>Counterproductive Work Behavior</i>	25
3. Faktor yang mempengaruhi <i>Counterproductive</i> <i>Work Behavior</i>	27
D. Dinamika antar Variabel.....	30
E. Hipotesis Penelitian.....	31
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	33
A. Jenis Penelitian.....	33
B. Identifikasi Variabel-variabel Penelitian.....	33
C. Definisi Operasional.....	34
1. Karakteristik Pekerjaan.....	34
2. ProQOL.....	35
3. CWB.....	37
D. Subjek Penelitian	38

E. Prosedur Penelitian.....	38
F. Tehnik Pengumpulan Data.....	39
1. Karakteristik Pekerjaan.....	39
2. ProQOL.....	41
3. CWB.....	42
G. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur.....	44
H. Uji Coba Alat Penelitian.....	45
1. Subjek Uji Coba Alat Penelitiian.....	45
2. Uji Coba Penelitian.....	46
3. Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Penelitian.....	46
I. Metode Analisis Data.....	50
BAB IV PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	52
A. Sekilas Tentang Perusahaan.....	52
B. Pelaksanaan Penelitian.....	54
C. Data Deskriptif Penelitian.....	55
D. Uji Item dan Alat Ukur.....	57
E. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	60
F. Pembahasan.....	82
BAB V PENUTUP.....	90
A. Kesimpulan.....	90
B. Saran.....	91
DAFTAR PUSTAKA.....	93
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	97

DAFTAR TABEL

1. Tabel 1. Distribusi Item CWB-C.....	40
2. Tabel 2. Distribusi Item ProQOL.....	41
3. Tabel 3. Distribusi Item Karakteristik Pekerjaan.....	43
4. Tabel 4. Spesifikasi Skala CWB-C Setelah Seleksi Item.....	47
5. Tabel 5. Spesifikasi Skala ProQOL Setelah seleksi item.....	48
6. Tabel 6. Spesifikasi Skala Karakteristik Pekerjaan Setelah Seleksi Item.....	49
7. Tabel 7. Spesifikasi Skala CWB-C Setelah Digugurkan.....	58
8. Tabel 8. Spesifikasi Skala ProQOL Setelah Digugurkan.....	58
9. Tabel 9. Spesifikasi Skala Karakteristik Pekerjaan Setelah Digugurkan.....	59
10. Tabel 10. Hasil Uji Heteroskeditas menggunakan <i>Uji Park</i>	63
11. Tabel 11. Hasil Analisis Pengaruh Karakteristik Kerja Terhadap Hubungan Antara ProQOL dan CWB.....	66
12. Tabel 12. Pengaruh Karakteristik Kerja Terhadap Hubungan Antara ProQOL dan CWB– <i>Organization</i>	71
13. Tabel 13 Pengaruh Karakteristik Kerja Terhadap Hubungan Antara ProQOL dan CWB– <i>Person</i>	77

DAFTAR GAMBAR

1. Gambar 1. <i>Hierachial Model of Deviance</i>	9
2. Gambar 2. Karakteristik Pekerjaan yang mengakibatkan munculnya keadaan psikologi kriis.....	24
3. Gambar 3. Deskripsi Subyek Penelitian Berdasarkan Lama Kerja.....	48
4. Gambar 4. Deskripsi Subyek penelitian Berdasarkan Status Pernikahan.....	48
5. Gambar 5. Deskripsi Subyek Penelitian Berdasarkan Status Pekerjaan Pasangan.....	50
6. Gambar 6. Deskripsi Subyek Penelitian Berdasarkan Jumlah Anak Dalam Keluarga.....	50
7. Gambar 7. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Hubungan ProQOL dengan CWB.....	54
8. Gambar 8. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Hubungan ProQOL dengan CWBO.....	59
9. Gambar 9. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Hubungan ProQOL dengan CWBP.....	64

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dunia industri dan organisasi merupakan sebuah fenomena jaman yang sangat signifikan dalam mengalami perubahan-perubahan di setiap waktu. Perubahan demi perubahan ini menuntut kemampuan perusahaan dalam beradaptasi dengan cepat dan melakukannya dengan arah yang tepat. Adaptasi yang cepat dan tepat tersebut tentunya melibatkan setiap individu di dalam perusahaan. Individu mempunyai andil yang cukup besar sebagai penggerak organisasi tersebut. Peran individu untuk menghadapi perubahan ini pun sering kali tidak berjalan mulus, banyak faktor-faktor eksternal dan internal yang menyebabkan mereka tidak dapat bekerja maksimal.

Faktor eksternal merupakan gangguan pada sistem organisasi yang berasal dari luar, seperti krisis global yang sedang terjadi sekarang ini. Krisis ini menyebabkan pergolakan ekonomi yang cukup mengganggu roda pergerakan perusahaan. Gangguan tersebut dapat menurunkan kemampuan perusahaan dalam membayar kinerja karyawannya hingga merumahkan karyawannya. Faktor internal dalam diri karyawan yang berupa kelelahan, kebosanan, dan hilangnya kontrol dalam mengatasi beban tugas yang berat, selalu membayangi mereka saat bekerja.

Kondisi krisis Global ini juga berdampak kepada PT Bank Rakyat Indonesia (BRI) menurut data PT Bank Rakyat Indonesia justru mengalami peningkatan jumlah pelanggan atau nasabah (Mubyarto 2008, dipungut dari

www.indonesiaindonesia.com). Peningkatan jumlah pelanggan ini diasumsikan sebagai langkah antisipasi dari masyarakat. Hal ini karena mereka takut mengalami hal yang serupa di tahun 1998, sebab pada tahun tersebut terjadi likuidasi pada beberapa bank swasta sehingga banyak rekening tidak bisa dicairkan sesuai dengan nominal yang seharusnya.

Dalam menghadapi hal ini karyawan BRI tentunya mengalami peningkatan beban kerja yang dapat menyebabkan arah perilaku positif atau pun perilaku negatif para karyawannya. Perilaku yang positif ditunjukkan dengan mengerjakan pekerjaannya supaya berkesan dan mampu meningkatkan produktivitas serta prestasi. Sebaliknya kondisi ini dapat juga mengarah kepada perilaku negatif sebagai tindakan pengelakan seseorang untuk tidak menyelesaikan pekerjaannya. Hal inilah yang menjadi dasar munculnya perilaku *Counterproductive Work Behavior* (CWB), sebab ketika seorang karyawan melakukan suatu pengelakan untuk tidak menyelesaikan pekerjaannya. Mereka menginterpretasikan kondisi kerja sebagai keterpaksaan, ketidakadilan, konflik, dan ketidakmampuan mereka mengendalikan keadaan tersebut (Spector, Rodopman, dan Fox, 2004).

Menurut Hartel, Zerbe, dan Ashkanasy (2006) bagaimana pun tujuan dari pandangan organisasi, di sana ada sisi negatif dari perilaku, yang sering kali para pekerja melakukannya melalui aksi yang merusak. Tentu saja, pada beberapa kasus apa yang dilakukan dapat merusak bagi organisasi tetapi menguntungkan secara individu. Meskipun terkadang dari setiap pekerjaan tersebut telah di arahkan sedemikian rupa agar tetap memiliki integritas yang baik untuk menghindari *counterproductive* karyawan. Namun perusahaan tetap perlu mencegahnya dengan

langkah preventif, sehingga dapat menggali penyebab dari perilaku karyawan yang *counterproductive*, bahkan hingga menghindari perekrutan mereka (Fox, 2004).

Setiap karyawan memiliki beban tugas dan rutinitas yang selalu membayangi, tentunya menuntut para supervisor dan pemegang kendali di perusahaan supaya mampu memberikan perlakuan maupun kebijakan yang sesuai sasaran, agar karyawannya dapat merasakan adanya atmosfer kerja yang baik. Di samping itu karyawan juga memiliki kemungkinan merasakan dampak dari krisis global tersebut dengan adanya kemungkinan perasaan cemas akan gelombang PHK seperti yang telah dilakukan beberapa perusahaan.

Menanggapi hal tersebut, maka dibutuhkanlah suatu asesment yang dapat menggambarkan keadaan karyawan secara keseluruhan. Asesment tersebut dikenal sebagai Kualitas Kehidupan Kerja yang Professional atau *Professional Quality of Work Life (ProQOL)* yang nantinya berguna bagi organisasi dalam menentukan langkah-langkah dalam mengambil keputusan atau dapat menjadi tindakan preventif agar karyawan tidak semakin terhimpit oleh keadaan lingkungan di sekitar mereka. Fokus utama dari ProQOL ini mengarah kepada kepuasan terhadap penyelesaian tugas-tugas kantor, maupun perasaan stress serta kelelahan yang berujung pada kesulitan pengambilan keputusan.

Secara garis besar ProQOL merupakan gabungan dari 3 bagian yang terpisah yaitu *compassion satisfaction* dengan definisi kepuasan yang ditujukan pada suatu pekerjaan yang dilakukan dengan baik yang berkaitan dengan hasrat aktif untuk meringankan penderitaan orang lain. *Burnout* yaitu kelelahan atau frustrasi karena apa yang diharapkan tidak tercapai. *Burnout* muncul karena sekuat

tenaga mencapai tujuan yang sukar digapai atau jauh dari kenyataan. *Compassion fatigue* adalah stress yang dihasilkan dari usaha memberikan pertolongan bagi orang-orang yang mengalami trauma (Stamm, 2005).

Selanjutnya stress pun dapat dilihat sebagai kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Jika seseorang mengalami stress yang terlalu besar dan di luar kemampuannya maka akan mengganggu kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungannya dan beban pekerjaan yang harus diselesaikannya. Keadaan ini akhirnya dapat menurunkan motivasi seseorang saat bekerja, padahal untuk mampu menyelesaikan setiap pekerjaan dibutuhkan motivasi yang tinggi agar seseorang tetap memiliki motivasi kerja yang baik.

Hal inilah nantinya akan dikaji lebih jauh dengan menggunakan karakteristik pekerjaan atau yang juga dikenal sebagai *Job Diagnostic Survey* (JDS). Model yang merupakan konsep dari Hackman dan Oldham (1975) ini merupakan pengembangan dari *job enrichment* dari Herzberg. Model ini berfungsi untuk mencari sebuah model rancangan pekerjaan yang dapat meningkatkan motivasi karyawan. Dengan kata lain, bagaimana untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut karyawan dituntut untuk memiliki kemampuan yang beragam.

Pemaparan beberapa hal tersebut dapat memberi penjelasan bahwa *Counterproductive Work Behavior* dan *Professional Quality Of Life* merupakan hal yang memiliki kaitan dengan karakteristik pekerjaan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dalam suatu perusahaan, tentunya pihak manajemen mengharapkan bahwa jenis pekerjaan yang dilakukan anggotanya dapat memotivasi dengan baik,

sehingga memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik (*Professional Quality Of Life*).

B. Rumusan Masalah

Apakah Karakteristik Pekerjaan mempengaruhi hubungan antara *Professional Quality Of Life* (ProQOL) dan *Counterproductive Work Behavior* (CWB)?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap hubungan antara *Professional Quality Of Life* (ProQOL) dan *Counterproductive Work Behavior* (CWB) pada PT. BRI Cabang Katamsa Yogyakarta.

D. Manfaat

D.1. Teoritis

- a. Sebagai sumbangan informasi dalam ilmu Psikologi, khususnya Psikologi Industri yang berhubungan dengan CWB dan ProQOL. Sekaligus untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap hubungan antara ProQOL dan CWB.
- b. Penelitian ini dapat menjadi salah satu bahan pertimbangan yang bermanfaat bagi penelitian selanjutnya, terutama mengenai karakteristik pekerjaan, ProQOL dan CWB.

D.2. Praktis

Penelitian ini diharapkan membantu orang-orang yang bergerak di bidang industri mengenal pentingnya karakteristik pekerjaan, ProQOL dan CWB.

BAB II

LANDASAN TEORI

Landasan teori menyajikan 3 teori yang digunakan dalam mendukung penelitian ini :

- A. Karakteristik Pekerjaan
- B. *Professional Quality Of Life* (ProQOL)
- C. *Counterproductive Work Behavior* (CWB)

A. Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan memaparkan 3 unsur yang dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengertian karakteristik pekerjaan
2. Aspek-aspek dalam karakteristik pekerjaan
3. Karakteristik pekerjaan yang mempengaruhi motivasi internal

1. Pengertian Karakteristik Pekerjaan

Model karakteristik pekerjaan (*Job Characteristics Model*- selanjutnya disingkat JCM) dikembangkan oleh Hackman dan Oldham (1975). Model ini merupakan peningkatan dari konsep pemerayaan pekerjaan (*job enrichment*) dari Herzberg. JCM telah menjadi dasar dari berbagai kajian dan perancangan pekerjaan selama lebih dari dua dekade, dan secara ekstensif selalu ditinjau ulang. Sebagian besar penelitian yang dilakukan, mendukung validitas dari model ini.

Hackman dan Oldham (1975) mengembangkan JCM dengan tujuan untuk mencari sebuah model perancangan pekerjaan yang dapat meningkatkan motivasi karyawan. Mereka memulai penelitiannya dengan mengidentifikasi serangkaian keadaan psikologis yang penting bagi munculnya motivasi kerja internal pada sisi seseorang. Dengan kata lain, Hackman dan Oldham mencoba mencari tahu dalam kondisi seperti yang bagaimana, sehingga motivasi dari diri seseorang dapat muncul. Hasil penelitian mereka kemudian menyatakan bahwa seseorang dapat termotivasi, apabila orang tersebut mengalami keadaan psikologis tertentu.

Keadaan-keadaan psikologis itu dinamakan keadaan psikologis kritis (*Critical psychological states*), yang terdiri dari:

- (a) Pengalaman akan arti penting dari pekerjaan (*experienced meaningfulness in the work*); Individu harus merasakan pekerjaannya berarti atau penting dengan suatu sistem nilai yang diterima.
- (b) Pengalaman akan tanggung jawab yang dialami untuk hasil pekerjaan (*experienced responsibility for the outcomes of the work*); Merasa yakin bahwa secara pribadi dirinya dapat diperhitungkan atas usaha yang telah dilakukannya.
- (c) Pengetahuan dari hasil yang sebenarnya dari kegiatan kerja (*knowledge of actual results of the work activities*). Mampu menentukan pada suatu dasar yang cukup teratur sehingga dapat menjadi pedoman, apakah hasil dari pekerjaannya memuaskan atau tidak.

Selanjutnya Hackman dan Oldham (1975) mengungkapkan semakin baik ketiga keadaan psikologis tersebut dirasakan oleh karyawan, maka semakin baik pula perasaan karyawan atas diri mereka sendiri, saat mereka melakukan suatu

pekerjaan dengan baik. Penghargaan intrinsik diperoleh oleh individu ketika dia belajar (*knowledge of result*) bahwa dia secara pribadi (*experienced responsibility*) telah melakukan tugas dengan baik pada tugas yang bermakna baginya (*experienced meaningfulness*). Penghargaan intrinsik yang didapatkan oleh karyawan tersebut akan menimbulkan motivasi kerja internal.

Hackman dan Oldham (1980) mengungkapkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap beberapa variabel perbedaan individu dalam menentukan hasil-hasil kerja yang efektif melalui potensi motivasi. Karakteristik pekerjaan juga diartikan sebagai dimensi inti atau persamaan sifat dari pekerjaan yang berbeda-beda (Suhartanto, 2006).

2. Dimensi - Dimensi Karakteristik Pekerjaan

Hackman dan Oldham (1975) menyimpulkan bahwa faktor-faktor yang dapat memunculkan pengalaman akan arti pentingnya suatu pekerjaan adalah

- a. Variasi keterampilan (*skill variety*), merupakan lingkup pekerjaan yang memerlukan kemampuan dari individu untuk melakukan berbagai tugas dengan keterampilan dan kemampuan yang berbeda.
- b. Identitas tugas (*Task identity*), lingkup pekerjaan yang mengharuskan individu untuk melaksanakan seluruh pekerjaan secara lengkap yang dapat diidentifikasi.
- c. Nilai penting tugas (*Task significance*), lingkup pekerjaan yang mempengaruhi kehidupan orang lain di dalam ataupun di luar organisasi.

- d. Otonomi (*autonomy*), lingkup pekerjaan yang memungkinkan individu untuk mendapatkan kebebasan, kemerdekaan, dan keleluasaan baik dalam penjadwalan maupun menentukan prosedur yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- e. Umpan balik pekerjaan (*Job feedback*), lingkup pekerjaan yang memberikan informasi kepada individu secara langsung dan jelas mengenai seberapa efektif ia melaksanakan pekerjaan.

3. Karakteristik Pekerjaan yang Mempengaruhi Motivasi Internal

Hackman dan Oldham (1975) mempunyai instrumen yang mengukur karakteristik pekerjaan atau *core job dimensions*. Instrumen tersebut dinamakan *Job Diagnostic Survey (JDS)* yang mengukur secara obyektif dari kelima karakteristik pekerjaan. Hackman dan Oldham (1975) juga mengatakan kombinasi dari kelima karakteristik pekerjaan tersebut menghasilkan suatu indeks skor yang berfungsi untuk mengetahui apakah suatu pekerjaan itu mempunyai potensi motivasi. Indeks skor tersebut dinamakan *Motivating Potential Score (MPS)* yang mengukur secara keseluruhan potensi motivasi terhadap pekerjaan atau kepuasan kerja.

$$\text{MPS} = \frac{\text{SV} + \text{TI} + \text{TS}}{3} \times \text{Au} \times \text{FB}$$

Keterangan :

SV : Skill Variety
 TI : Task Identity
 TS : Task Significance
 AU : Autonomy
 FB : Feedback

Pada bagan di bawah ini terlihat bahwa kelima karakteristik pekerjaan bekerja melalui keadaan-keadaan psikologis kritis dalam mempengaruhi motivasi kerja internal. Hackman dan Oldham (1980) menambahkan selain motivasi kerja internal, kelima karakteristik pekerjaan ini mempengaruhi kepuasan pekerjaan.

Gambar 1.
Karakteristik Pekerjaan yang Mengakibatkan Munculnya Keadaan Psikologis Kritis

Job Characteristics	Critical Psychological States
Skill variety	Experienced
Task Identity Task significane	Meaningful of work
Autonomy	Experienced responbilty For work
Feedback	Knowledge of results

Sumber : Hackman dan Oldham (1980), "*Work Redesign*", halaman: 90

Hackman dan Oldham (1980) memperkirakan bila *Job Characteristics* semakin terpenuhi maka motivasi pekerja akan semakin kuat. Berdasarkan konsep motivasi dua faktor dari Herzberg (1966), Hackman dan Oldham (1980) mengidentifikasi motivasi kerja internal sebagai sebuah semangat atau dorongan untuk menghasilkan kinerja dan produktivitas yang tinggi. Dorongan ini dikarenakan perasaan senang akan pekerjaan yang telah dikerjakan sebelumnya. Luthans (1981) menegaskan kelima karakteristik pekerjaan ini merupakan suatu kesatuan yang menjadi standar bagi perancangan jabatan.

B. *Professional Quality Of Life (ProQOL)*

Professional Quality Of Life menyajikan 3 unsur yang dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengertian *Professional Quality Of Life (ProQOL)*
2. Subskala pada *Professional Quality Of Life (ProQOL)*
 - a. *Compassion Satisfaction*
 - a.1. Pengertian *Compassion Satisfaction*
 - a.2. Faktor yang mempengaruhi *Compassion Satisfaction*
 - b. *Burnout*
 - b.1. Pengertian *Burnout*
 - b.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Burnout*
 - c. *Compassion Fatigue*
 - c.1. Pengertian *Compassion Fatigue*
 - c.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Compassion Fatigue*
3. Peran *Professional Quality Of Life (ProQOL)*

1. Pengertian *Professional Quality Of Life (ProQOL)*

Professional Quality Of Life terdiri dari pengalaman positif yaitu *compassion satisfaction* dan pengalaman negatif yaitu *burnout* dan *compassion fatigue* (Stamm, 2005). *Professional Quality Of Life* merupakan suatu instrumen alat penelitian versi terbaru dari versinya yang terdahulu CFST Figley (1995). ProQOL (Stamm, 2005) terdiri dari 3 *subscale*: *compassion satisfaction*, *burnout*, dan *compasioan fatigue*, ketiga Sub-skala ini terpisahkan dan ketiganya bukan

merupakan gabungan skor atau nilai. Menurut Stamm (2005) *Professional Quality Of Life* seorang pekerja berdasarkan gabungan ketiga skor-skor tersebut. Selain itu, belum diketahui bagaimana mengatur suatu pekerjaan, agar pekerja mampu memiliki *Professional Quality Of Life* yang baik.

Stamm (2005) menunjukkan seseorang berkemungkinan memiliki skor yang tinggi pada *compassion satisfaction* dikombinasikan dengan tingginya skor pada *compassion fatigue*. Pekerja yang memiliki sifat *altruism* (tidak mengharapkan imbalan) cenderung merasa bebas saat membantu orang lain. Dengan kata lain, pekerja yang mengalami *compassion fatigue* karena memberikan pertolongan bagi orang lain, secara bersamaan pekerja tersebut juga mengalami *compassion satisfaction* atau perasaan puas karena mampu membantu orang lain untuk meringankan pekerjaannya.

Sebaliknya, sangat kecil kemungkinan bagi seorang pekerja yang memiliki skor *burnout* tinggi dan skor *compassion satisfaction* yang juga tinggi. Hal tersebut dikarenakan adanya kombinasi stress dalam *burnout* dan *compassion fatigue* menyebabkan pekerja semakin enggan untuk membantu pekerja lainnya (Stamm, 2005).

2. Subskala Pada *Professional Quality Of Life* (ProQOL)

a. Compassion Satisfaction

a.1. Pengertian *Compassion Satisfaction*

Compassion adalah perasaan yang lebih dari sekadar empati yang muncul karena penderitaan orang lain. Perasaan ini menimbulkan hasrat yang aktif untuk

meringankan penderitaan-penderitaan yang dialami orang lain (Wikipedia, tanpa tahun). Stamm (2008) mengungkapkan bahwa *compassion satisfaction* merupakan kepuasan yang ditujukan pada suatu pekerjaan yang dilakukan dengan baik, yang berkaitan dengan hasrat aktif untuk meringankan penderitaan orang lain. Tingginya skor pada skala ini merepresentasikan besarnya kepuasan yang dihubungkan dengan kemampuanmu menjadi pekerja yang efektif.

a.2. Faktor yang Mempengaruhi *Compassion Satisfaction*

Menurut Resse (2008) strategi *coping* merupakan faktor yang mempengaruhi *compassion satisfaction*. Seseorang yang memilih untuk merasa puas setelah melewati permasalahannya akan berbeda dengan seseorang yang memilih untuk mengeluhkan kelelahan atau keletihan yang diterimanya selama proses penyelesaian permasalahan.

b. *Burnout*

b.1. Pengertian *Burnout*

Dalam perkembangannya definisi *Burnout* dicetuskan oleh beberapa ahli. *Burnout* yang dikemukakan oleh Maslach (1982), merupakan sindrom psikologis yang meliputi tiga aspek yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, dan perasaan rendah diri. Freudenburger (1986) mendefinisikan *burnout* sebagai kelelahan atau frustrasi karena apa yang diharapkan tidak tercapai. *Burnout* muncul akibat kegagalan dalam meraih tujuan, meskipun telah dilakukan sekuat tenaga.

Pines dan Aronson (1988) mendefinisikan *burnout* sebagai keadaan lelah secara fisik, emosi dan mental. Konsep *burnout* hanya dipergunakan dalam kaitannya dengan pekerjaan. Frith dan Mims (1993) menjelaskan bahwa *burnout* adalah keadaan internal negatif meliputi pengalaman psikologis yang menunjukkan kelelahan atau kehabisan tenaga serta turunnya motivasi bekerja. Stamm (2008) mendefinisikan *burnout* sebagai perasaan putus asa yang berkelanjutan dalam satu periode tunggal serta diasosiasikan dengan beban kerja yang berlebih.

Menurut Stamm (2008) sebagian besar orang mempunyai ide-ide tentang apa itu *burnout* yang sebenarnya. Dari prespektif penelitian Stamm (2008), *burnout* diasosiasikan dengan perasaan menyerah dan kesulitan bekerja atau menyelesaikan pekerjaan dengan efektif. Setiap pekerjaan dapat merefleksikan perasaan-perasaan ketika usaha-usaha yang dilakukan tidak menunjukkan perbaikan keadaan.

Berdasarkan beberapa definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa *burnout* adalah kelelahan emosional karena harapan untuk melakukan pekerjaan secara efektif tidak terpenuhi dan kurangnya dukungan.

b.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Burnout

Caputo (1991) membagi dua faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya *burnout*, yaitu faktor yang berasal dari lingkungan fisik (Gender dan lingkungan fisik) dan dari dalam individu sendiri (individu):

1. Gender

Gibson, Ivancevich dan Donnely (1982) mengungkapkan bahwa secara umum wanita tidak mudah mengalami *burnout* daripada pria. Hal ini disebabkan adanya tekanan sosial terhadap peran gender. Bagi pria, 'bekerja' adalah suatu hal yang mutlak untuk menghidupi keluarga. Sedangkan bagi wanita, boleh ataupun tidak boleh bekerja, bukan merupakan keharusan. Di sisi lain, Schultz (1994) menyimpulkan bahwa wanita memiliki resiko lebih besar mengalami *burnout* daripada pria karena wanita lebih sering merasakan kelelahan emosional. Perbedaan fisik, sosial dan psikologis serta cara menghadapi masalah antara pria dan wanita juga menjadi dasar pertimbangannya (Sihotang, 2004).

2. Lingkungan fisik

- a. Kurangnya otonomi professional: Maslach (1982) mengemukakan bahwa perasaan kurang mampu melakukan kontrol dalam pekerjaan dapat menyebabkan *burnout*. Misalnya, seseorang merasa tidak memiliki wewenang dalam mengambil keputusan untuk pekerjaan yang seharusnya dikerjakan secara tepat sesuai perintah
- b. Berinteraksi dengan orang lain: Pekerjaan yang melibatkan interaksi dengan orang dapat menyebabkan *burnout*. Misalnya, seseorang yang terlibat interaksi dengan orang lain dituntut kesabarannya sehingga mampu menunjukkan keterampilan sosial bahkan tanpa menghiraukan perasaannya sendiri.
- c. Konflik peran: terdapat dua jenis konflik peran yang menyebabkan terjadinya *burnout*. Konflik peran tersebut adalah ketidakcocokan individu dengan

pekerjaannya dan pertentangan antara nilai-nilai yang dimiliki individu dengan kecenderungan dari pekerjaan.

- d. Peran ambigu: Peran ambigu adalah kekaburan tanggung jawab dalam pekerjaan. Dalam hal ini, terdapat ketidakjelasan parameter dan ruang lingkup pekerjaan sehingga tujuan organisasi dan individu mengalami kekaburan.
- e. Beban kerja berlebihan yang terus menerus: Lamanya jam kerja dan banyaknya tanggungjawab atau tuntutan pekerjaan yang berulang-ulang diidentifikasi sebagai penyebab terjadinya *burnout*.
- f. Stressor lingkungan fisik: Ketiadaan fasilitas yang mendukung dapat menyebabkan *burnout*. Misalnya, kurangnya ventilasi, peralatan kerja atau kebisingan, dll.

3. Personal

- a. Idealisme tinggi: Berdasarkan penelitian bahwa *burnout* banyak ditemukan pada orang yang memiliki idealisme dan antusiasme tinggi.
- b. Perfeksionis: Orang dengan sifat perfeksionis selalu mengerjakan sesuatu dengan sempurna. Namun kebutuhan untuk selalu sempurna dapat menyebabkan frustrasi yang berakhir dengan *burnout*.
- c. *Overcommitment*: Rasa sulit untuk mengatakan 'tidak' pada pekerjaan serta kompetisi yang tinggi dapat menyebabkan terjadinya *burnout*.
- d. *Single mindednes*: Seorang pekerja yang menganggap pekerjaannya sebagai sesuatu yang berharga, sehingga sangat penting baginya agar berusaha

mencapai kesuksesan. Jika kesuksesan yang ingin dicapai menurun, maka seorang pekerja dapat mengalami *burnout*.

- e. Kurangnya dukungan: Kurangnya dukungan sosial terhadap seorang pekerja oleh rekan kerja, supervisor, atasan, serta keluarga, dan teman-teman dapat menimbulkan *burnout*.

c . Compassion Fatigue

c.1. Pengertian Compassion Fatigue

Figley (1995) mengungkapkan bahwa *compassion fatigue* adalah stress yang dihasilkan dari usaha memberikan pertolongan bagi orang-orang yang mengalami trauma.

Menurut Stamm (2005) *compassion fatigue* dapat dikatakan sebagai periode kedua setelah mengalami *burnout* dengan peristiwa-peristiwa stressful yang ekstrim. *Compassion Fatigue* (CF) dapat diartikan juga sebagai *Secondary Traumatic Stress* (STS) ataupun *Vicarious Trauma* (VT). Selanjutnya Stamm (2008) mendefinisikan *compassion fatigue* sebagai trauma yang tidak secara langsung dialami oleh seseorang.

c.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Compassion Fatigue

1. Riwayat Hidup: Menurut Miller (2004), *compassion fatigue* adalah sebuah konsekuensi akibat terkurasnya sumber emosi internal seseorang. Hal ini terjadi ketika seorang pekerja melibatkan dirinya dengan pekerja lain, khususnya pada peristiwa yang sifatnya darurat. Picket (1991)

menambahkan bahwa berdasarkan ratusan penelitian, individu yang mengalami trauma bukan yang mengalami secara langsung tetapi juga yang mengalami secara tidak langsung.

2. Strategi *coping* : Strategi *coping* memberikan sebuah kontribusi bagi seorang pekerja yang menolong orang lain dengan perasaan puas. Pekerja tersebut memiliki kemungkinan yang lebih kecil terkena resiko *compassion fatigue*. Hal ini dikarenakan strategi *coping* yang mengarah kepada *Problem Focused Coping* (PFC) memungkinkan seorang pekerja cenderung fokus terhadap bantuan yang diberikan dan tidak terikat secara emosional (Stamm, 2002).
3. Merawat diri sendiri (*self care*): Seseorang yang tidak cukup mempedulikan atau memperhatikan dirinya sendiri (kebutuhan ataupun kepentingan pribadi), ketika ia meringankan beban orang lain akan cenderung berpotensi *compassion fatigue*
4. Lingkungan kerja: Seseorang yang merasakan bahwa tempat kerjanya merupakan lokasi yang penuh dengan *stressful* dapat memunculkan *compassion fatigue* dalam dirinya (Mathieu, 2007).

3. Peran *Professional Quality Of Life*

Organisasi yang berkualitas berarti harus memiliki pekerja yang profesional dalam kinerjanya. Melalui skala *Professional Quality Of Life* (ProQOL) dapat digunakan untuk mengetahui kualitas kehidupan karyawan yang profesional di tempat kerja. Hal ini karena item-item skala *professional quality of life* mengarah

pada kehidupan yang professional dapat mendukung perubahan positif para pekerja. Terutama saat para pekerja mulai mengenal keadaan dalam diri mereka sendiri (Stamm, 2005). Dengan kata lain, melalui skala ProQOL seorang pekerja dapat diketahui gambaran *compassion satisfaction*, *burnout*, dan *compassion fatigue* yang dialami mereka di tempat kerja. Stamm (2005) mengungkapkan bahwa *compassion satisfaction* yang tinggi diikuti oleh rendahnya kedua skala *Professional Quality Of Life* yang lain, yaitu *burnout* dan *compassion fatigue*. Hal ini justru memberikan arti yang positif di organisasi. Rasa puas karyawan yang ditujukan pada pekerjaan karena telah dilakukan dengan baik, berkaitan dengan hasrat aktif untuk meringankan penderitaan pekerja lain.

Sebaliknya, karyawan yang merasa putus asa atau merasa kesulitan melakukan pekerjaan secara efektif dapat mengalami trauma yang dialami secara tidak langsung (Stamm, 2008).

C. Counterproductive Work Behavior (CWB)

1. Pengertian CWB

Istilah *counterproductive* diartikan sebagai sesuatu yang menghalangi daripada membantu atau cenderung mempertahankan hal yang menghalangi prestasi untuk mencapai tujuan (en.wikitonary.org). Secara umum *Counterproductive Work Behavior* (CWB) juga dikenal sebagai *workplace deviance*, hal ini didefinisikan sebagai segala perilaku yang mengarah kepada pelanggaran norma organisasi, hal ini merugikan keduanya antara organisasi dan dirinya sendiri maupun kepada anggota organisasi lainnya (Robinson, 1995).

Menurut Spector, Fox, dan Rodopman (2004) *Counterproductive Work Behavior* (CWB) adalah aksi yang disengaja atau tidak yang hal itu melukai atau merugikan organisasi atau anggota organisasi lainnya, dan memungkinkan adanya pelanggaran norma organisasi.

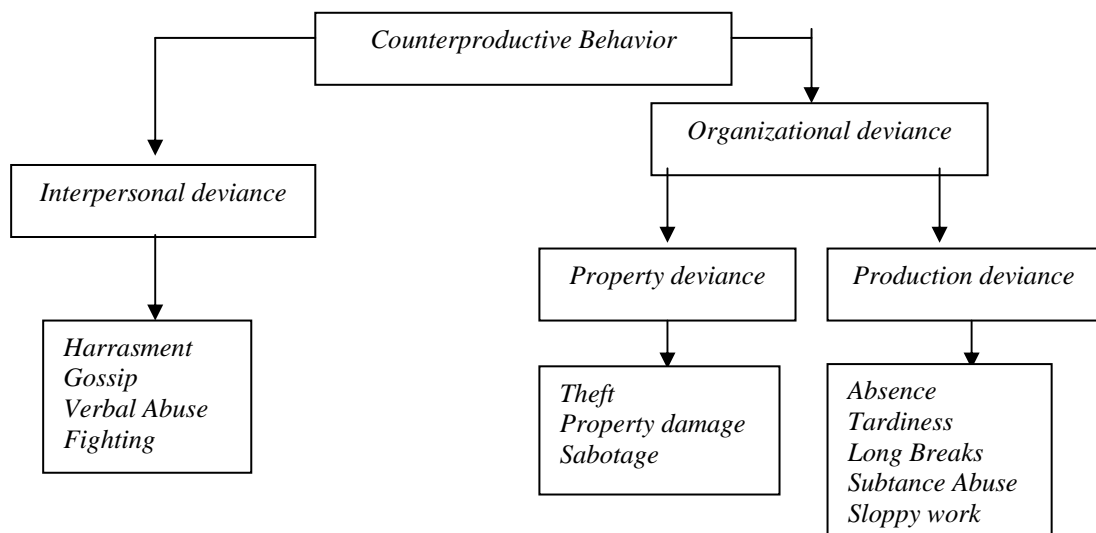
Perilaku *counterproductive* (dari perspektif organisasi) didalamnya termasuk agresi, permusuhan, sabotase, pencurian, kekerasan, dan hasil-hasil atau akibatnya. Hal ini juga mengarah pada antisosial, tidak produktif dalam bekerja, penyimpangan, dan agresi organisasi. Biasanya perilaku ini dilakukan secara berurutan oleh pekerja dan mereka menyakiti pekerja yang lain. Pada beberapa keadaan, bermacam bentuk-bentuk perilaku (seperti sabotase atau pencurian) dapat memiliki tujuan yang sama dan dengan maksud membalas melawan pekerja secara nyata atau sekedar membayangkan tindakan ketidakadilan (Fox, 2004).

Pemahaman tersebut diperluas dengan pengertian bahwa CWB adalah perilaku ataupun niatan seseorang yang mengarah kepada pengrusakan atau mengganggu terhadap perusahaan dan para anggotanya. Hal ini termasuk tindakan yang sudah jelas seperti agresi, pencurian atau tindakan pasif lainnya, dapat juga dengan sengaja menggagalkan sebuah instruksi atau mengerjakan sesuatu dengan tidak benar atau asal-asalan (Fox, 2004). *Counterproductive Work Behavior* juga didefinisikan sebagai perilaku yang secara langsung dan terlihat efek negatifnya, kepada organisasi atau kepada para anggotanya (Spector & Fox, 2005).

2. Aspek-Aspek dalam *Counterproductive Work Behavior*

Gruys dan Sackett (1973) mencatat pada tahun 1980`an, Penelitian mengenai perilaku yang merugikan organisasi sangatlah kurang memiliki keterangan yang lengkap. Penelitian hanya berkonsentrasi pada perilaku individual seperti mencuri, sabotase, bekerja dengan lambat, dan membolos bekerja. Kemudian Robinson (1995) mencoba mengeksplorasi hubungan antara perilaku yang nampak acak dengan skala teknik multidimensional. Hasilnya menunjukkan suatu tipologi dalam CWB yang mendeskripsikan 2 aspek (Spector dan Fox 2005), yaitu perilaku yang mengarah langsung kepada individu (*Counterproductive Work Behavior – Person* atau CWB-P) dan perilaku yang mengarah langsung kepada organisasi (*Counterproductive Work Behavior –Organization* atau CWB-O).

Gambar 2.
Hierachial Model of Deviance



(Sackett and DeVore`s *Hierachial Model of Deviance*, diunduh dari *Work In the 21st Century An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*, hal 177)

Dari bagan di atas dapat terlihat bagaimana bentuk perilaku *counterproductive* mengarah kepada *interpersonal deviance* sebagai perilaku yang menyakiti rekan kerja lain. Sedangkan perilaku *counterproductive* yang diarahkan ke organisasi (*organizational deviance*) secara garis besar dibagi menjadi 2 yaitu *property deviance* dan *production deviance*. Hal inilah yang menjadi dasar oleh Spector, Goh, dan Buursema (2004) dalam mengembangkan sebuah instrumen *Counterproductive Work Behavior Checklist (CWB-C)*,

3. Faktor yang mempengaruhi *Counterproductive Work Behavior*

Spector, Rodopman, dan Fox (2004) mengungkapkan suatu kerangka berpikir mengenai *Stressor-Emotion Model* yang didasari pada pendekatan emosi-emosi, proses stress secara umum, dan stress bekerja secara khusus. Fokusnya bukan kepada situasi lingkungan kerja, tetapi lebih kepada persepsi individu yang mengarah ke tuntutan lingkungan kerja dan penilaian kemampuan individu dalam mengatasi tuntutan tersebut. Maka terdapat kesimpulan bahwa penilaian negatif dapat memicu respon yang negatif. Dalam spesifikasi *Stressor-Emotion Model* pada CWB, para karyawan merasakan dan mengintepretasikan pekerjaan sebagai bentuk keterpaksaan, ketidakadilan, konflik, dan keterpaksaan untuk tetap bertahan agar dapat mengatasi tuntutan lingkungan yang demikian.

Kombinasi yang bersamaan antara saat menerima stress dan lemahnya kontrol ketika menghadapinya, maka dapat mencetuskan emosi negatif yang nantinya meningkatkan kemungkinan karyawan terlibat pada CWB. Hal tersebut memungkinkan seorang karyawan akan melakukan tindakan langsung yang

menghapus atau melenyapkan seketika konflik-konflik yang negatif, tetapi melalui jalan yang bersifat merusak atau melukai orang lain bahkan dalam skala organisasi secara luas.

Menurut Spector, Rodopman, dan Fox (2004) biasanya perilaku ini dilakukan secara berurutan oleh pekerja dan mereka menyakiti pekerja yang lain. Pada beberapa keadaan, bermacam bentuk-bentuk perilaku (seperti *sabotage* atau pencurian) dapat memiliki tujuan yang sama dan dengan maksud membalas-melawan rekan pekerja yang lain secara nyata atau membayangkan tindakan ketidakadilan. Pada beberapa kasus, perilaku yang berbeda dapat dilakukan dengan alasan yang berbeda. Sebagai contoh, perilaku mencuri dilakukan karena pekerja dibayar terlalu rendah, atau untuk memperbaiki keadilan bagi pekerja yang telah kehilangan kepentingannya. Fox (2004) menemukan bahwa stress di organisasi sebagai sebuah paksaan dan ketidakbebasan yang berhubungan dengan kemarahan dan kecemasan, hal ini mengarah kepada organisasi dengan tipe perilaku CWB. Ketidakadilan dan konflik membuat seseorang marah dan cemas sehingga mengarahkan mereka untuk menggunakan perilaku yang merusak/ *destructive behavior*.

D. Dinamika Antar Variabel

Pada penelitian ini peneliti mengambil pedoman pada kerangka konseptual ilmiah yang didasarkan oleh berbagai teori-teori yang bersangkutan untuk selanjutnya mengembangkan hipotesis. Penelitian ini bersifat dua arah dengan asumsi belum ada penelitian yang serupa atau yang secara langsung berkaitan

dengan penelitian ini. Peneliti kemudian melakukan uji empiris dengan tujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh yang signifikan dari karakteristik pekerjaan terhadap hubungan antara *Professional Quality Of Life* dan *Counterproductive Work Behavior (CWB)*.

Penentuan karakteristik pekerjaan sebagai moderator ternyata juga dilakukan oleh Handoyo (2004) pada penelitian pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap hubungan antara ketekunan dan kinerja. Selain itu hasil penelitian dari Boonzaier (2004) menunjukkan hubungan antara *satisfaction* dan karakteristik pekerjaan. Perasaan puas atau *satisfaction* juga berhubungan dengan kemungkinan seseorang terlibat ke dalam CWB (Hammond, 2005).

Sedangkan *compassion fatigue* dinyatakan sebagai stress yang sifatnya tidak langsung (Figley, 1995). Menurut Fox (2004) hal ini digambarkan melalui CWB yang merupakan suatu *Emotion-Based Response* pada kondisi stress pada ruang lingkup organisasi. Menurut Spector, Fox, dan Rodopman (2004), pada situasi tertentu sebuah *stressor* akan bertentangan dengan tujuan dan individu merasa sebagai suatu ancaman yang akan terjadi.

Fox (2004) menyarankan setiap orang menilai kemampuan mereka untuk menghadapi lingkungan sekitar, dan menghasilkan berbagai emosi, yang mungkin menjadi alasan dibalik tingkah laku yang dapat mengurangi perasaan negatif dan mempertinggi perasaan positif. Perspektif ini senada dengan pernyataan Stamm (2005) bahwa *burnout* diasosiasikan dengan perasaan menyerah dan kesulitan bekerja atau menyelesaikan pekerjaan dengan efektif. Perasaan negatif ini selalu melalui tahapan-tahapan, mereka dapat merefleksikan perasaan-perasaan ketika

usaha-usaha yang dilakukan menunjukkan tidak adanya sebuah perbedaan yang berarti atau mereka mengasosiasikannya dengan tingginya pekerjaan atau *workload* pada lingkungan-lingkuangan yang dianggap kurang mendukung.

E. Hipotesis

Berdasarkan uraian di atas peneliti mengajukan hipotesis bahwa ada pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap hubungan antara *Professional Quality Of Life* dan CWB. Selain hipotesis tersebut peneliti juga mengajukan hipotesis tambahan yaitu :

- H₁ : Ada pengaruh karakteristik pekerjaan yang signifikan terhadap hubungan antara *Professional Quality Of Life* dengan *Counterproductive Work Behavior-Organization* (CWBO).
- H₂ : Ada pengaruh karakteristik pekerjaan yang signifikan terhadap hubungan antara *Professional Quality Of Life* dengan *Counterproductive Work Behavior-Person* (CWBP)

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian pengaruh yaitu penelitian yang bertujuan untuk melihat ada tidaknya pengaruh suatu variabel terhadap hubungan antara 2 variabel. Namun karena dalam penelitian ini hipotesis yang dibentuk 2 ekor maka penelitian dimaksudkan untuk melihat apakah ada atau tidaknya pengaruh karakteristik kerja sebagai variabel moderator terhadap hubungan antara *Professional Quality Of Life* dan *Counterproductive Work Behavior*.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat 3 jenis variabel, yaitu variabel bebas dan tergantung. Menurut Kerlinger (1986), variabel bebas adalah variabel yang menjadi penyebab kemunculan variabel terikat. Variabel terikat adalah variabel yang diprediksikan sebagai akibat yang muncul oleh adanya variabel bebas. Sedangkan variabel moderator adalah variabel bebas yang akan memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel bebas lainnya terhadap variabel tergantung (Ghozali, 2006). Identifikasi variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel Tergantung : *Professional Quality Of Life*
2. Variabel Tergantung : *Counterproductive Work Behavior*
3. Variabel Bebas : Karakteristik Pekerjaan

C. Definsi Operasional

C.1. Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan adalah sebuah model perancangan pekerjaan yang disusun agar dapat meningkatkan motivasi karyawan. Karakteristik pekerjaan ini diukur dengan menggunakan *Job Diagnostic Survey* dan dikalkulasikan dengan menggunakan *Motivational Potentital Score (MPS)*

Skor bergerak dari angka 1 sampai 5 untuk item favorabel dan angka 5 sampai 1 untuk item unfavorabel. Skor MPS tinggi menunjukkan bahwa pekerjaan tersebut mampu memotivasi seseorang dan mempunyai kepuasan akan hasil dari pekerjaannya.

C.2. Professional Quality Of Life

Professional Quality Of Life merupakan suatu alat tes yang digunakan untuk mengetahui kondisi *compastion satisfication*, *burnout*, dan *compassion fatigue* atau *secondary trauma* pada kondisi psikologis seseorang.

Untuk item favorabel skor bergerak dari angka 0 sampai angka 5 dan pada item unfavorabel skor berubah menjadi (0=0, 1=5, 2=4, 3=3). Skor tinggi pada *compastion satisfication* menunjukkan bahwa tingginya rasa puas seseorang yang berkaitan dengan hasrat aktif meringankan beban orang lain. Skor yang tingi pada *burnout* mengindikasikan tingginya perasaan lelah yang emosional karena tidak ada perubahan yang berarti berdasarkan usaha yang telah dilakukan atau adanya kesulitan melakukan pekerjaan secara efektif karena kurangnya dukungan. Skor tinggi pada *compassion fatigue* menunjukkan tingginya stress seseorang karena trauma yang tidak dialaminya

secara langsung, terutama berkaitan dengan hasrat aktif dalam meringankan beban orang lain.

C.3. Counterproductive Work Behavior (CWB)

Counterproductive Work Behavior adalah aksi yang disengaja atau tidak yang hal itu melukai atau merugikan organisasi atau anggota organisasi lainnya. Hal ini termasuk tindakan yang sudah jelas seperti agresi, pencurian atau tindakan pasif lainnya, dapat juga dengan sengaja menggagalkan sebuah instruksi atau mengerjakan sesuatu dengan tidak benar atau asal-asalan.

D. Subyek Penelitian

Subyek penelitian dalam penelitian ini adalah 42 karyawan PT. BRI Cabang Katamso Yogyakarta dengan deskripsi sebagai berikut :

- a. Berjenis kelamin laki-laki dan perempuan
- b. Dengan masa kerja minimal 30 hari.

E. Prosedur Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan dengan menggunakan langkah-langkah yang direncanakan oleh peneliti, sebagai berikut :

1. Mengadaptasikan skala yang akan digunakan ke dalam Bahasa Indonesia, pada tahap ini peneliti dibantu oleh ahli alih bahasa dan sebagai acuan pembuatan instrumen alat penelitian. Skala tersebut kemudian diujicobakan sebanyak 2 kali kepada subyek yang memiliki karakteristik yang hampir sama dengan kelompok

- penelitian yang sesungguhnya, data yang diperoleh digunakan untuk menguji kesahihan dan reliabilitas skala.
2. Melakukan uji kesahihan butir dan reliabilitas skala, hal ini dilakukan untuk memperoleh butir yang sahih serta skala yang reliabel.
 3. Melakukan pengukuran terhadap variabel CWB, ProQOL, dan karakteristik pekerjaan dengan menggunakan skala yang sudah diuji kesahihan dan keandalannya pada subyek penelitian yang sudah ditentukan dan sesuai dengan kriteria.
 4. Data yang diperoleh kemudian diuji validitas dan reliabilitasnya. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan hasil data sekunder yaitu *Professional Quality Of Life* dari penelitian Angelia Prasastha Widhi Nugraheni (2010).
 5. Membuat kesimpulan berdasarkan analisis yang sudah dilakukan sebelumnya.

F. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode skala dengan tipe pilihan, Hal ini telah disesuaikan dengan skala aslinya yakni CWB, ProQOL, dan karakteristik pekerjaan. Pada penelitian kali ini ketiga skala yang digunakan tersebut telah disusun oleh masing-masing ahli.

1. Karakteristik Pekerjaan

Skala dalam penelitian ini pengukuran karakteristik kerja menggunakan *Job Diagnostic Survey* (JDS) dengan penjumlahan skor berdasarkan formulasi *Motivating Potential Score* (MPS). Skala JDS maupun MPS ini dikembangkan oleh

Hackman dan Oldham (1980). Distribusi persebaran item pada skala tersebut sesuai dengan JDS sebagai berikut :

Tabel 1.
Distribusi Item Skala Karakteristik Pekerjaan

Aspek	No. Item Favorabel	No. Item Unfavorabel	Total
Skill Variety	2, 8, 14	11, 18	5
Task Identity	3, 22	7, 16	4
Task Significance	4, 23	13, 20	4
Autonomy	1, 21	9, 17	4
Feedback	5, 6, 10, 15	12, 19	6
Total			23

Skala ini terdiri dari 23 item yang telah disusun berdasarkan aspeknya. Setiap aspek tersebut kemudian dikembangkan ke dalam item-item yang dijabarkan dengan bentuk pernyataan. Terdapat 2 macam pernyataan yaitu pernyataan favorabel yang mendukung aspek yang hendak diukur dan pernyataan unfavorabel yang tidak mendukung aspek yang hendak diukur (Azwar, 1999).

Alternatif jawaban pada tiap itemnya adalah (1) Sangat Tidak Menggambarkan, (2) Kurang Menggambarkan, (3) Kadang-Kadang Menggambarkan, (4) Sebagian Besar Menggambarkan, dan (5) Sangat Menggambarkan. Nilai bergerak dari 1 sampai 5 untuk item favorabel dan 5 sampai 1 untuk item unfavorabel.

2. Professional Quality Of Life

Professional Quality Of Life merupakan instrumen yang mengukur *compassion satisfaction*, *burnout*, dan *compassion fatigue*. Skala ini dikembangkan oleh Stamm (2005) yang dibuat berdasarkan *Compassion Fatigue Self Test*

(CFST). Distribusi persebaran item pada skala tersebut dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 2.
Distribusi Item Skala ProQOL

Aspek	No. Item Favorabel	No. Item Unfavorabel	Jumlah
<i>Compassion Satisfaction Scale</i>	3, 6, 12, 16, 18, 20, 22, 24, 27, 30		10
<i>Burnout Scale</i>	8, 17, 19, 21, 26, 29	1, 4, 15, 17, 29	10
<i>Trauma/Compassion Fatigue Scale</i>	2, 5, 7, 9, 11, 13, 14, 23, 25, 28		10
Total			30

Skala asli ProQOL tersebut terdiri dari 30 item dan terdapat 2 macam pernyataan yaitu pernyataan favorabel yang mendukung aspek yang hendak diukur dan pernyataan unfavorabel yang tidak mendukung aspek yang hendak diukur (Azwar, 1999).

Alternatif jawaban pada tiap itemnya adalah (TP) Tidak Pernah, (JR) Jarang, (SE) Sese kali, (KD) Kadang-kadang, (SR) Sering, dan (SSR) Sangat Sering. Nilai bergerak dari 0 (Tidak Pernah) sampai 5 (Sangat Sering) untuk item favorabel dan 0=0, 1=5, 2=4, dan 3=3 untuk item unfavorabel.

3. Counterproductive Work Behavior

Skala yang digunakan adalah skala adaptasi *Counterproductive Work Behavior Checklist* (CWB-C), skala tersebut memperlihatkan klasifikasi 2 dimensi antara CWBP dan CWBO, dengan koefisien alpha = 0,87 (Spector dan Fox, 2006).

Tabel 3.
Distribusi Item *Counterproductive Work Behavior Checklish (CWB-C)*

Aspek 2 Faktor	Pernyataan	Total
CWB O	1, 8, 9, 6, 7, 17, 19, 5, 13, 18, 10, 22, 24, 25, 2, 3, 14, 15, 16, 23, 4,	21
CWB P	32, 11, 20, 21, 26, 30, 31, 33, 34, 35, 36, 37, 39, 40, 42, 43, 44, 27, 28, 29, 38, 41	22
Total		43

* Berdasarkan pertimbangan dengan ahli *Judgemental* keberadaan item 12 dan 45 diragukan sehingga tidak disertakan dalam skala, hal ini dengan alasan item tersebut tidak disertai klarifikasi yang jelas.

Skala asli *Counterproductive Work Behavior Checklish (CWB-C)* tersebut memiliki 45 item namun pada adaptasi kali ini peneliti hanya menggunakan 44 item saja. Pernyataan pada skala terdiri dari 5 poin respon jawaban, yaitu : (1) Tidak Pernah, (2) Sese kali, (3) Satu atau 2 kali dalam sebulan, (4) Satu atau 2 dalam tiap minggu, dan (5) Hampir tiap hari.

G. Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Penelitian

Ujicoba alat ukur dalam penelitian perlu diujicobakan, hal ini bertujuan supaya diperoleh kesahihan (validitas) dan keandalan (reliabilitas) skala tersebut sebagai suatu alat ukur yang baik, sehingga alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini benar-benar dan dapat dipercaya (Azwar, 1999)

Validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 1999). Salah satu bentuk validitas adalah validitas isi, pengujian validitas ini tidak menggunakan analisis statistik, melainkan menggunakan analisis rasional atau *professional judgement* (Azwar, 1999). Peneliti

melakukan analisis rasional terhadap kesesuaian item-item yang disusun dengan konsep pada *blue-print*. Dari *Blue-print* ini dapat dilihat batasan domain ukur untuk melihat kandungan aspek-aspek yang bersangkutan. Analisis rasional ini juga diperlukan penilai lain selain peneliti untuk menghindari adanya bias, sehingga analisis rasional ini dilakukan juga oleh Dosen Pembimbing.

Reliabilitas memiliki arti keajegan atau konsistensi, jika suatu pengukuran menunjukkan reliabilitas yang tinggi maka pengukuran tersebut menghasilkan data yang reliabel. Dalam pengukuran statistiknya, koefisien reliabilitas ($r_{xx'}$) memiliki rentang ukur 0 sampai 1,00. Semakin mendekati angka 1,00 maka semakin tinggi reliabilitasnya dan sebaliknya semakin mendekati angka 0 maka semakin rendah koefisiennya.

H. Persiapan Uji Coba Penelitian

1. Subjek uji coba alat penelitian

Sebelum penelitian dilakukan, peneliti mengujicoba terlebih dahulu alat ukur kepada subjek yang memiliki karakteristik yang sama. Peneliti melakukan *try out* sebanyak 2 kali, hal ini dikarenakan pada skala *try out* yang pertama masih menggunakan bahasa yang kurang sempurna. Pada *try out* yang pertama peneliti mengambil data pada BRI Pandeyan, Katamso, Timoho, Terban, Pugeran, Kusumanegara, Poncowinatan, Pasar kembang, Gejayan, Wirobrajan dengan total jumlah subyek sebanyak 51 orang.

Sedangkan untuk *try out* yang kedua, peneliti mengujicobakan alat penelitian kepada pegawai staf keuangan Natour Garuda Hotel, Personalia RS Panti

Rapih, BSA (*Bussan Auto Finance*) Yamaha, Tata administrasi Klinik Marga Husada, Staf Keuangan UKDW, Staf keuangan Yayasan Karitas, Staf Administrasi AKPER Bethesda, Bank Danamon, dan Staf Keuangan CV. Interna Audio, dengan total subyek mencapai 53 orang.

2. Uji coba alat penelitian

Uji coba skala ini dimaksudkan untuk mencari validitas dan reliabilitas alat ukur yang nantinya akan digunakan dalam penelitian. Skala yang diujicobakan sebanyak 3 skala yaitu skala I (*Professional Quality Of Life*), Skala II (Skala Karakteristik Kerja), dan Skala III (*Counterproductive Work Behavior*).

3. Uji validitas dan reliabilitas alat penelitian

a. Uji kesahihan item skala karakteristik kerja

Uji kesahihan atau seleksi item karakteristik pekerjaan dilakukan dengan program SPSS versi 17 for *Windows*. Dari seleksi tersebut diketahui koefisien korelasi item total berkisar antara 0,139 dan 0,753 serta terdapat 2 dari 21 item (11,2%) yang dinyatakan gugur, karena 2 item tersebut mempunyai korelasi rendah terhadap skor total (Koefisien korelasi $<0,30$). Item-item yang gugur dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.
Spesifikasi item skala Karakteristik Pekerjaan Setelah Seleksi Item

Aspek	No. Item Favorabel	No. Item Unfavorabel	Total	Sahih
Skill Variety	2, 8, 14	11, 18	0	5
Task Identity	3, 22	7, 16*	1	3
Task Significance	4, 23	13, 20	0	4
Autonomy	1, 21	9, 17	0	4
Feedback	5, 6, 10, 15	12, 19*	1	5
Total			2	21

Keterangan : * merupakan item yang gugur dalam uji coba

a. Reliabilitas Skala Karakteristik pekerjaan

Reliabilitas skala Karakteristik pekerjaan pada penelitian ini diukur menggunakan *reliabilitas alpha* dari *Cronbach* melalui program *SPSS versi 17 for Windows*. Hasil yang diperoleh memperlihatkan koefisien reliabilitas sebesar 0,856. Koefisien reliabilitas ini menunjukkan terdapat variasi yang tampak dalam skala karakteristik pekerjaan mampu mencerminkan 85,6 variasi skor kelompok yang sesungguhnya. Hasil uji reliabilitas skala Karakteristik pekerjaan dan kalkulasi skor MPS dapat dilihat pada lampiran.

b. Uji kesahihan item skala ProQOL

Uji kesahihan atau seleksi item ProQOL dilakukan dengan program *SPSS versi 17 for Windows*. Dari seleksi tersebut diketahui bahwa koefisien korelasi item total berkisar antara 0,254 sampai dengan 0,778 6. Dari 30 item (20 %) yang dinyatakan gugur terdapat 6 item karena mempunyai korelasi rendah terhadap skor total (Koefisien korelasi $<0,30$). Item-item yang gugur dapat dilihat pada tabel berikut :

c. Reliabilitas skala ProQOL

Reliabilitas skala ProQOL pada penelitian ini diukur menggunakan *reliabilitas alpha* dari *Cronbach* melalui program *SPSS versi 17 for Windows*. Mengingat ProQOL terdiri dari 3 sub bagian maka hasil yang diperoleh memperlihatkan koefisien reliabilitas sebesar 0,842. Koefisien reliabilitas ini menunjukkan terdapat variasi yang tampak dalam skala ProQOL mampu mencerminkan 84,2 variasi skor kelompok yang sesungguhnya. Hasil uji reliabilitas skala ProQOL dapat dilihat pada lampiran.

Tabel 5
Spesifikasi Skala *Professional Quality Of Life* Setelah Seleksi Item

Aspek	No. Item Favorabel	No. Item Unfavorabel	Gugur	Sahih
<i>Compassion Satisfaction Scale</i>	3, 6, 12, 16, 18, 20, 22*, 24, 27, 30		1	9
<i>Burnout Scale</i>	8, 17, 19, 21, 26, 29*	1, 4,* 15, 17, 29	2	8
<i>Trauma/Compassion Fatigue Scale</i>	2, 5, 7* 9, 11*, 13, 14, 23, 25, 28*		3	7
Total			6	24

Keterangan : * merupakan item yang gugur dalam uji coba

d. Uji kesahihan item skala CWB-C

Uji kesahihan atau seleksi item CWB dilakukan dengan program *SPSS versi 17 for Windows*. Dari seleksi tersebut diketahui koefisien korelasi item total berkisar antara 0,248 sampai dengan 0,899. Terdapat 5 dari 45 item (11,11%) yang dinyatakan gugur karena 4 item tersebut mempunyai korelasi rendah terhadap skor

total (koefisien korelasi $<0,30$) dan 1 item yang kurang mendukung aspek teori dalam CWB. Item-item yang gugur dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 6.
Spesifikasi Skala *Counterproductive Work Behavior Checklish (CWB-C)*
Setelah Seleksi Item

Aspek	Pernyataan	Gugur	Sahih
CWB O	1*, 8, 9, 6, 7*, 17, 19, 5, 13, 18, 10, 22, 24, 25*, 2, 3, 14, 15, 16, 23, 4,	3	18
CWB P	32, 11, 20, 21, 26, 30, 31, 33, 34, 35, 36, 37, 39*, 40, 41*, 42, 43, 44, 27, 28, 29, 38	2	20
Total		5	38

Keterangan : * merupakan item yang gugur dalam uji coba

e. Reliabilitas skala CWB-C

Reliabilitas skala CWB-C pada penelitian ini diukur menggunakan *reliabilitas alpha* dari *Cronbach* melalui program *SPSS versi 17 for Windows*. Hasil yang diperoleh memperlihatkan koefisien reliabilitas sebesar 0,989. Koefisien reliabilitas ini menunjukkan terdapat variasi yang tampak dalam skala CWB-C yaitu mampu mencerminkan 98,9 variasi skor kelompok yang sesungguhnya. Hasil uji reliabilitas skala CWB-C dapat dilihat pada lampiran.

I. Metode Analisis Data

1. Uji Asumsi

Sebelum dilakukan uji hipoteses terlebih dahulu dilakukan uji asumsi data penelitian. Hal ini dilakukan sebagai syarat penggunaan tehnik uji interaksi atau sering disebut *Moderate Regression Analysis (MRA)*. Tujuan dilakukan uji asumsi data penelitian adalah untuk memperoleh kesimpulan yang tidak menyimpang dari

tujuan penelitian, maka terdapat 4 macam uji yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu : Uji Mutikolonieritas, Uji Autokorelasi, Uji Heteroskedastisitas dan Uji Normalitas.

2. Uji Hipotesis

Setelah persyaratan analisis data dipenuhi, maka dilakukan pengujian hipotesis dalam penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan Uji Interaksi atau sering disebut dengan *Moderate Regression Analysis (MRA)* yang merupakan aplikasi khusus regresi berganda linear dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi. Hal ini dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap hubungan antara *Professional Quality Of Life* dengan *Counterproductive Work Behavior (CWB)*

BAB IV
PERSIAPAN, PENELITIAN, PELAKSANAAN
DAN PEMBAHASAN

A. Sekilas Tentang Perusahaan

Awalnya Bank Rakyat Indonesia (BRI) didirikan di Purwokerto, Jawa Tengah oleh Raden Aria Wirjaatmadja dengan nama *Hulp-en Spaarbank der Inlandsche Bestuurs Ambtenaren* atau Bank Bantuan dan Simpanan Milik Kaum Priyayi yang berkebangsaan Indonesia (pribumi). Berdiri tanggal 16 Desember 1895, kemudian dijadikan sebagai hari kelahiran BRI.

Pada periode setelah kemerdekaan RI, berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 1 tahun 1946 Pasal 1 disebutkan bahwa BRI adalah sebagai Bank Pemerintah pertama di Republik Indonesia. Adanya situasi perang mempertahankan kemerdekaan pada tahun 1948, kegiatan BRI sempat terhenti untuk sementara waktu dan baru mulai aktif kembali setelah perjanjian Renville pada tahun 1949 dengan berubah nama menjadi Bank Rakyat Indonesia Serikat. Pada waktu itu melalui PERPU No. 41 tahun 1960 dibentuk Bank Koperasi Tani dan Nelayan (BKTN) yang merupakan peleburan dari BRI, Bank Tani Nelayan dan *Nederlandsche Maatschappij* (NHM). Kemudian berdasarkan Penetapan Presiden (Penpres) No. 9 tahun 1965, BKTN diintegrasikan ke dalam Bank Indonesia dengan nama Bank Indonesia Urusan Koperasi Tani dan Nelayan.

Setelah berjalan selama satu bulan keluar Penpres No. 17 tahun 1965 tentang pembentukan Bank tunggal dengan nama Bank Negara Indonesia. Dalam

ketentuan baru itu, Bank Indonesia Urusan Koperasi, Tani dan Nelayan (eks BKTN) diintegrasikan dengan nama Bank Negara Indonesia unit II bidang Rural, sedangkan NHM menjadi Bank Negara Indonesia unit II bidang Ekspor Impor (Exim). Berdasarkan Undang-Undang No. 14 tahun 1967 tentang Undang-undang Pokok Perbankan dan Undang-undang No. 13 tahun 1968 tentang Undang-undang Bank Sentral, yang intinya mengembalikan fungsi Bank Indonesia sebagai Bank Sentral dan Bank Negara Indonesia Unit II Bidang Rular dan Ekspor Impor dipisahkan masing-masing menjadi dua Bank yaitu Bank Rakyat Indonesia dan Bank Ekspor Impor Indonesia. Selanjutnya berdasarkan Undang-undang No. 21 tahun 1968 menetapkan kembali tugas-tugas pokok BRI sebagai Bank Umum.

Sejak 1 Agustus 1992 berdasarkan Undang-undang perbankan No. 7 tahun 1992 dan Peraturan Pemerintah RI No. 21 tahun 1992 status BRI berubah menjadi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) yang kepemilikannya masih 100% ditangan Pemerintah. PT. BRI (Persero) yang didirikan sejak tahun 1995 didasarkan pelayanan pada masyarakat kecil sampai sekarang tetap konsisten, yaitu dengan fokus pemberian fasilitas kredit kepada golongan pengusaha kecil.

Seiring dengan perkembangan dunia perbankan yang semakin pesat maka sampai saat ini Bank Rakyat Indonesia mempunyai unit kerja yang berjumlah 4.447 buah, yang terdiri dari 1 Kantor Pusat BRI, 12 Kantor Wilayah, 12 Kantor Inspeksi /SPI, 170 Kantor Cabang (Dalam Negeri), 145 Kantor Cabang Pembantu, 1 Kantor Cabang Khusus, 1 New York Agency, 1 Caymand Island Agency, 1 Kantor Perwakilan Hongkong, 40 Kantor Kas Bayar, 6 Kantor Mobil Bank, 193 P.POINT, 3.705 BRI UNIT, dan 357 Pos Pelayanan Desa.

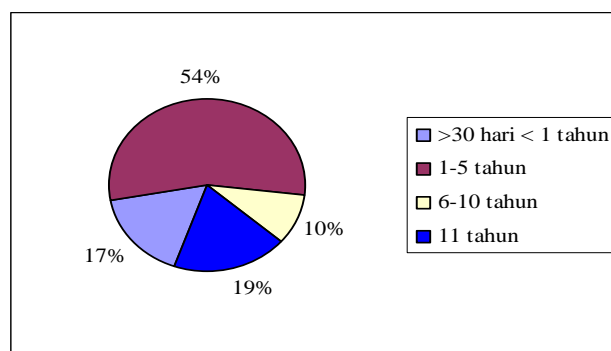
B. Pelaksanaan Penelitian

Pengambilan data penelitian dilaksanakan pada tanggal 9-11 September 2009. Data penelitian diperoleh dengan membagikan Skala CWB, ProQOL, dan karakteristik pekerjaan kepada subjek penelitian yaitu karyawan tetap PT. BRI. Pengambilan data dilakukan secara klasikal dan bertahap pada beberapa bagian unit kerja yang berbeda-beda. Jumlah skala yang yang dibagikan sebanyak 42 lembar, mengingat jumlah karyawan tetap sebanyak 42 orang dari keseluruhan karyawan sebanyak 76 orang.

Pada saat penelitian, pelayanan Bank BRI lebih singkat dari hari biasanya disebabkan penelitian ini dilakukan pada saat bulan Puasa. Peneliti pun mengambil beberapa tahap saat proses pengambilan data. Selain hal tersebut penelitian juga sedikit terhambat karena Pimpinan Kantor Cabang telah selesai masa kerjanya dan digantikan oleh pimpinan yang baru, sehingga membutuhkan penyesuaian terlebih dahulu.

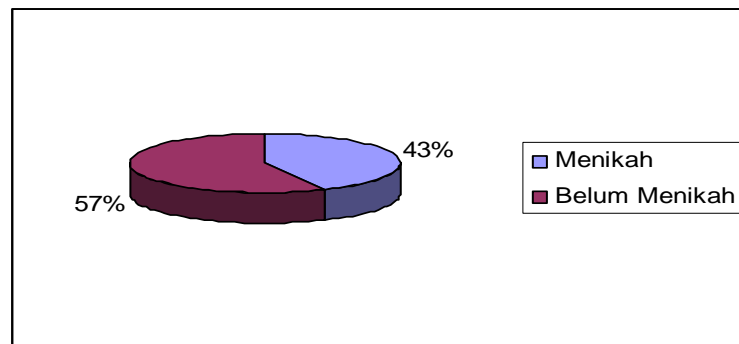
C. Deskripsi Subjek Penelitian

Gambar 3.
Deskripsi Subyek Penelitian Berdasarkan Lama Kerja



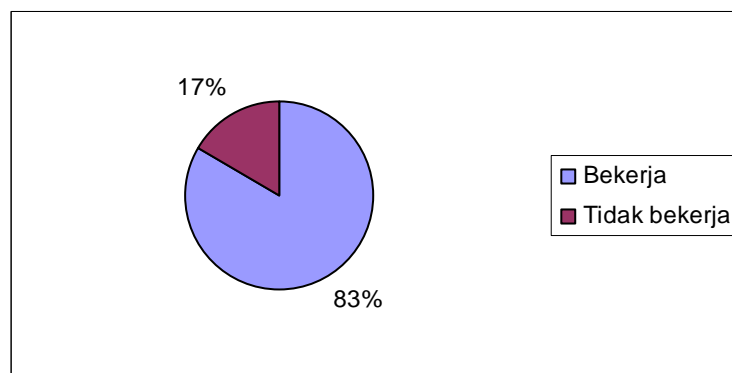
Berdasarkan data di atas maka subyek yang memiliki masa kerja lebih dari 30 hari dan kurang dari 1 tahun sebanyak 7 orang (17%) subyek yang memiliki masa kerja 1-5 tahun sebanyak 23 orang (54%), sedangkan subyek yang telah bekerja selama 6-10 tahun sejumlah 4 orang (10%) serta 8 orang (54%) yang telah bekerja selama 11 tahun (19%).

Gambar 4.
Deskripsi Subyek Penelitian Berdasarkan Status Pernikahan



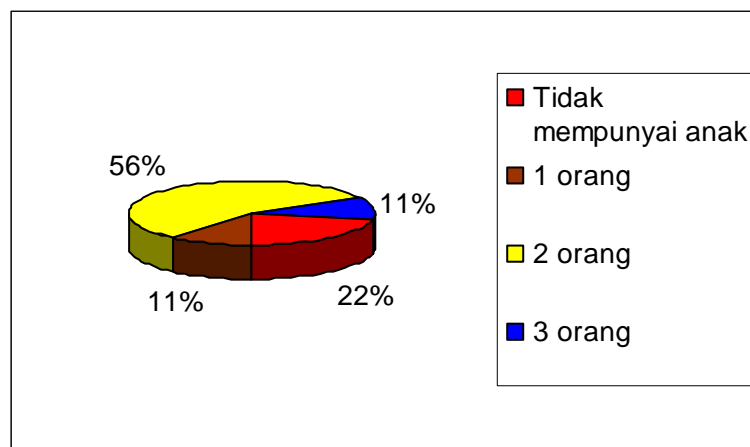
Berdasarkan data di atas maka diketahui subjek yang telah menikah, sejumlah 18 orang (43%) dan yang belum menikah sebanyak 14 orang (57%)

Gambar 5.
Deskripsi Subyek Penelitian Berdasarkan Status Pekerjaan Pasangan



Berdasarkan data di atas maka diketahui subjek yang memiliki pasangan yang juga bekerja sejumlah 15 orang (83%) dan hanya 3 orang (17%) memiliki pasangan yang tidak bekerja.

Gambar 6.
Deskripsi Subyek Penelitian Berdasarkan Jumlah Anak Dalam Keluarga



Berdasarkan data di atas diketahui subyek yang tidak mempunyai anak sejumlah 4 orang (22%), dengan 1 orang anak, sejumlah 2 orang (11%). Subyek yang mempunyai 2 orang anak, sejumlah 10 orang (56%) sedangkan subjek yang mempunyai 3 orang anak, sejumlah 2 orang (11%).

D. Uji Item dan Alat ukur

Pengujian reliabilitas skala ukur menggunakan tehnik korelasi dengan melihat koefisien *alpha*. Pengujian dilakukan dengan program SPSS versi 17 *for windows*. Penyebaran item untuk skala karakteristik pekerjaan setelah ujicoba dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 7.

Spesifikasi Skala Karakteristik Pekerjaan Setelah Seleksi Item

Aspek	No. Item Favorabel	No. Item Unfavorabel	Total
Skill Variety	2, 8,	11, 18	4
Task Identity	3, 22	7, 16	4
Task Significance	4, 23	13, 20	4
Autonomy	1, 21	9, 17	4
Jb Feedback	5, 6, 15	12, 19	5
Total			21

Hasil analisis item skala karakteristik pekerjaan menunjukkan dari 21 item dan keseluruhan ternyata dapat digunakan dengan daya beda item antara 0,389 – 0,546 dengan koefisien reliabilitas dari 21 item tersebut sebesar 0,874. Jumlah item favorabel 11 item dan item favorabel 10 item.

Penyebaran item untuk skala ProQOL setelah uji coba dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 8.

Spesifikasi Skala ProQOL Setelah Digugurkan

Aspek	No. Item Favorabel	No. Item Unfavorabel	Jumlah
<i>Compassion Satisfaction Scale</i>	3, 12, 16, 18, 20, 22, 27, 30		8
<i>Burnout Scale</i>	,19, 21, 26, 29	4, 15, 17, 29	8
<i>Compassion Fatigue Scale</i>	2, 5, 7, 9, 11, 13, 25, 28		8
Total			24

Hasil analisis item skala ProQOL menunjukkan bahwa 24 item hasil *tryout*, ternyata tidak ada item yang gugur dan semuanya dapat digunakan. Daya beda item antara 0,498 – 0,611 untuk *compassion satisfaction* dengan reliabilitas 0,835

sedangkan daya beda item untuk *burnout* 0,521-0,579 dengan reliabilitas 8,10. Sedangkan *compassion fatigue* memiliki daya beda item antara 0,487 – 0,737 dengan reliabilitas sebesar 0,812. Jumlah item favorabel sebanyak 20 item dan unfavorabel sebanyak 4 item.

Untuk hasil analisis item CWB menunjukkan dari 38 item ternyata 1 item yang gugur dengan 37 item yang dapat digunakan. Hasil dari analisis tersebut memiliki daya beda item antara 0,774 – 0,938 dengan reliabilitas item sebesar 0,989.

Penyebaran item untuk skala CWB setelah ujicoba dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 9.
Spesifikasi (CWB-C) Setelah Digugurkan

Aspek	Pernyataan	Sahih
CWB O	1, 8, 9, 6, 7, 17, 19, 5, 13, 18, 10, 22, 24, 25, 2, 3, 14, 15, 16, 23, 4,	18
CWB P	32, 11, 26, 30, 31, 33, 34, 35, 36, 37, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 27, 28, 29, 38	19
Total		37

Setelah seluruh data penelitian diperoleh, dilakukan uji asumsi yang meliputi uji Multikolonieritas, Autokorelasi, Heteroskedastisitas, dan Normalitas. Analisis data dan uji asumsi selanjutnya dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 17 *for windows*.

E. Analisis Data dan Hasil Penelitian

Analisis data hasil penelitian meliputi uji asumsi dan uji hipotesis :

1. Uji Asumsi

a. Uji Multikolonieritas

Pengujian ini digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel *independen* (Ghozali, 2006). Teknik yang digunakan dalam uji multikolonieritas adalah dengan menganalisis matrik korelasi antar variabel independent dan perhitungan nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Pendeteksian multikolonieritas ini didukung dengan penggunaan *Covariance matrix* dan *Collinierity Diagnostic* pada program SPSS *for Windows* versi 17.

Berdasarkan hasil output SPSS menunjukkan hasil besaran korelasi antar variabel independent tampak hanya variabel *Compassion Satisfaction* (CS) yang mempunyai korelasi cukup tinggi dengan variabel *Compassion Fatigue* (CF) dengan tingkat korelasi sebesar 8,74 atau sekitar 87,4 %. Oleh karena korelasi ini masih dibawah 95 %, maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolonieritas yang serius.

Hasil perhitungan nilai *Tolerance* menunjukkan tidak ada variabel independent yang memiliki nilai *Tolerance* kurang dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independent yang nilainya lebih dari 95%. Hasil perhitungan nilai VIF juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel *independent* yang memiliki nilai VIF lebih dari 10 (hasil perhitungan SPSS dapat dilihat di lampiran). Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel dalam model regresi.

b. Uji Autokorelasi

Pengujian ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi (Ghozali, 2006). Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi melalui uji *Durbin-Watson Test* (DW test) melalui program *SPSS for Windows* versi 17.

Analisis dengan SPSS memperlihatkan nilai DW sebesar 2,122. Nilai ini akan kita bandingkan dengan nilai tabel dengan menggunakan nilai signifikansi 5%, jumlah sample 42 (n) dan jumlah variabel independent 4 ($k=4$) maka tabel di *Durbin Watson* akan didapatkan nilai $D_L = 1,282$ dan $D_U = 1,721$ (lihat lampiran).

Oleh karena nilai DW 2,122 lebih besar dari batas atas (D_U) 1,721 dan kurang dari $4 - D_L$ ($4 - 1,282$), maka dapat disimpulkan bahwa kita tidak bisa menolak H_0 yang menyatakan bahwa tidak ada autokorelasi positif atau negatif (berdasarkan tabel keputusan) atau dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi = $D_U < d < 4 - D_L$.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut

Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas (Ghozali, 2006). Ada 2 metode yang dapat digunakan yaitu berdasarkan analisis grafik *scatterplots* dan uji *park*, keduanya didukung menggunakan program SPSS for Windows versi 17.

Dari grafik *scatterplots* (lihat lampiran) terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi CWB berdasarkan masukan variabel karakteristik pekerjaan, *burnout*, *compassion fatigue*, dan *compassion satisfaction*.

Analisis dengan grafik *plots* memiliki kelemahan yang cukup signifikan oleh karena jumlah pengamatan mempengaruhi hasil *ploting*. Semakin sedikit jumlah pengamatan semakin sulit menginterpretasikan hasil grafik plot. Oleh sebab itu diperlukan uji statistik yang lebih dapat menjamin keakuratan hasil (Ghozali, 2006). Maka untuk memastikannya peneliti menggunakan uji *park* dengan hasil pada tabel 10 :

Tabel 10.

Hasil Uji Heteroskedastisitas menggunakan Uji Park

Variabel	Sig.
(Constant)	0,213
Karakteristik pekerjaan	0,870
<i>Burnout</i>	0,684
<i>Compassion Satisfaction</i>	0,521
<i>Compassion Fatigue</i>	0,760

Apabila koefisien parameter *beta* dari persamaan regresi tersebut signifikan, maka hal ini menunjukkan bahwa data model empiris yang diestimasi terdapat heteroskedastisitas, dan sebaliknya jika parameter *beta* tidak signifikan secara statistik, maka asumsi heteroskedastisitas pada model data tersebut tidak dapat ditolak.

Hasil tampilan output SPSS memberikan koefisien parameter untuk variabel *independent* tidak ada yang signifikan, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terdapat heteroskedastisitas. Hasil ini konsisten dengan hasil uji *scatterplots*.

d. Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sample kecil (Ghozali, 2006). Ada 2 cara mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji Statistik. Untuk uji Statistik menggunakan *Non parametric Kolmogorv – Smirnov (K-S)* pada program SPSS *for Windows* versi 17.

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sample

kecil. Ada 2 cara mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

d.1. Uji Normalitas dengan Analisis Grafik

Tampilan grafik Histogram maupun grafik normal *plot* dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi yang normal. Pada grafik normal pola terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta persebarannya di sekitar garis diagonal dan mendekatinya (hasil dapat dilihat dilampiran). Kedua grafik ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi syarat asumsi normalitas. Namun uji normalitas dengan grafik akan menyesatkan bila tidak diperjelas, maka dari itu sebaiknya juga digunakan melalui uji statistik.

d.2. Uji Normalitas dengan Analisis Statistik

Uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas adalah uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S), uji K-S dilakukan dengan membuat hipotesis :

Ho = Data residual berdistribusi normal

HA = Data residual tidak berdistribusi normal

Berdasarkan hasil output SPSS diketahui besarnya nilai *Kolmogorov-Smirnov* adalah 0,407 dan signifikan pada 0,996. Hal ini berarti Ho diterima maka data residual terdistribusi normal (hasil dapat dilihat dilampiran).

Untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap hubungan antara karakteristik pekerjaan, ProQOL dengan CWB, peneliti menggunakan Uji

Interaksi atau sering disebut dengan *Moderator Regression Analysis* (MRA) yang merupakan aplikasi khusus regresi berganda.

2. Uji Hipotesis

Tabel 11.

Hasil Analisis Pengaruh Karakteristik Kerja Terhadap Hubungan Antara ProQOL (*Burnout*, *Compassion Satisfaction*, dan *Compassions Fatigue*) dengan CWB

X_1	X_2	Y	r_{x_1y} (p)	r_{x_2y} (p)	$r_{x_1 x_2y}$ (p)
<i>Compassion Satisfaction</i>	Karakteristik pekerjaan	CWB	-8.906 (0.001)*	-10,086 (0.002)*	0,211 (0.007)*
<i>Burnout</i>			0.202 (0.936)	-1.621 (0.027)*	0.009 (0.898)
<i>Compassion fatigue</i>			9,651 (0.001)*	0.250 (0.696)	-0.216 (0.022)*

Persamaan linear :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_1X_2 + e$$

$$\begin{aligned} CWB_1 &= a + b_1 \textit{Compassion Satisfaction} + b_2 \textit{Karakteristik pekerjaan} + b_3 \\ &\quad \textit{Compassion Satisfaction} * \textit{MPS} + e \\ &= a - 8,906 X_1 - 10,086 X_2 + 0,211 X_1X_2 + e \end{aligned}$$

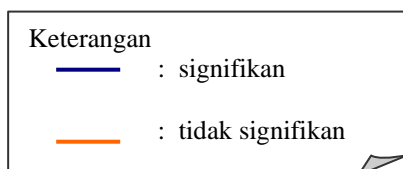
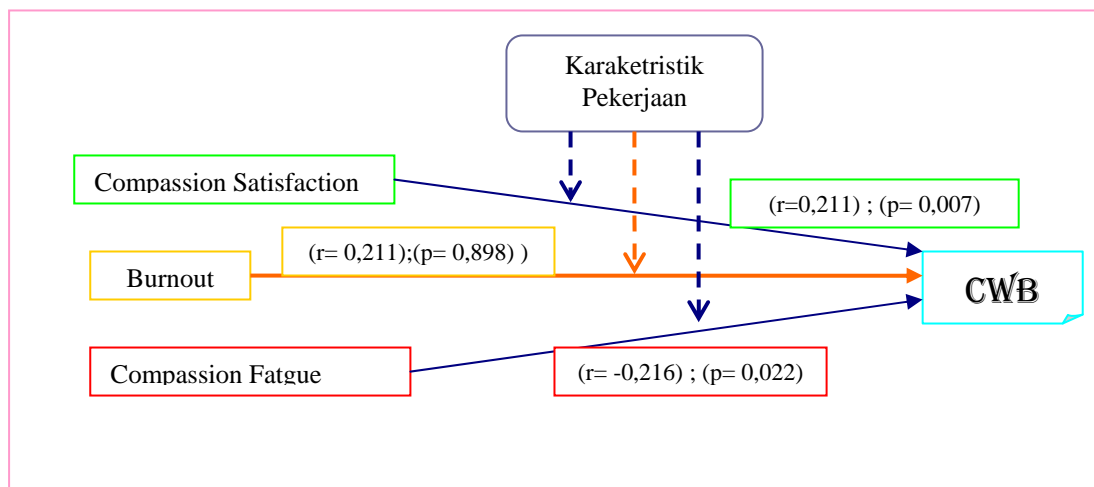
$$\begin{aligned} CWB_2 &= a + b_1 \textit{Compassion Fatigue} + b_2 \textit{Karakteristik pekerjaan} + b_3 \\ &\quad \textit{Compassion Fatigue} * \textit{MPS} + e \\ &= a + 9,651 X_1 + 0,250 X_2 - 0,216 X_1X_2 + e \end{aligned}$$

Arti Tabel

Berdasarkan tabel terlihat bahwa *compassion satisfaction* secara signifikan ($p = 0,001$) tidak berhubungan terhadap CWB ($r = -8,906$). Selain itu tabel tersebut juga menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan secara signifikan ($p = 0,002$)

tidak berhubungan dengan CWB ($r = -10,086$). Sedangkan *burnout* tidak secara signifikan ($p = 0,936$) berhubungan terhadap CWB ($r = 0,202$). Selain itu tabel tersebut juga menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan secara signifikan ($p = 0,002$) tidak berhubungan dengan CWB ($r = -10,086$). Dari tabel juga memperlihatkan bahwa *compassion fatigue* secara signifikan ($p = 0,001$) berhubungan terhadap CWB ($r = 9,651$). Selain itu tabel tersebut juga menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan tidak secara signifikan ($p = 0,696$) berhubungan dengan CWB ($r = -10,086$)

Gambar 7. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Hubungan ProQOL dengan CWB



Hasil uji interaksi untuk hipotesis mayor menunjukkan bahwa karakteristik kerja signifikan sebagai moderator terhadap hubungan antara ProQOL dengan CWB. Namun hal ini hanya terdapat pada aspek *compassion satisfaction* dan

compassion fatigue. Pada aspek *burnout*, karakteristik kerja tidak signifikan sebagai moderator. .

Koefisien determinasi aspek *compassion satisfaction* memperlihatkan tampilan output SPSS memberikan besarnya *adjusted R²* sebesar 0,576. Hal ini menunjukkan bahwa 57,6 % variasi CWB dapat dijelaskan oleh variasi variabel *independent* yaitu *compassion satisfaction*, karakteristik pekerjaan, dan moderator. Sedangkan sisanya (100%-57,6% = 42,4%) dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar model.

Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F) sebagai uji yang berfungsi untuk menyatakan apakah model regresi ini layak digunakan atau tidak, memperlihatkan dalam Uji *Anova* atau F test menghasilkan nilai F hitung sebesar 19,534 dengan tingkat signifikansi 0,00. Probabilitas signifikansi tersebut jauh lebih kecil dari 0,05 sehingga model regresi ini dapat digunakan untuk memprediksi CWB atau dapat dikatakan bahwa *compassion satisfaction*, karakteristik pekerjaan, dan moderator secara bersama-sama mempengaruhi CWB,

Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t Statistik) memperlihatkan dari ketiga variabel independen yang dimasukkan dalam regresi, terdapat variabel *compassion satisfaction* dan karakteristik pekerjaan yang berpengaruh secara signifikan terhadap CWB. Variabel *compassion satisfaction* memberikan nilai koefisien parameter -8,906 dengan tingkat signifikansi 0,001 dan variabel karakteristik pekerjaan memberikan nilai koefisien parameter sebesar -10,086 dengan tingkat signifikansi 0,002. Variabel moderator yang merupakan interaksi antara *compassion satisfaction* dan karakteristik pekerjaan memperlihatkan nilai

yang signifikan 0,007. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel karakteristik pekerjaan merupakan variabel moderating.

Berdasarkan Output SPSS untuk aspek *burnout*, koefisien determinasi memberikan nilai *adjusted R²* sebesar 0,425. Hal ini berarti hanya 42,5 % variasi CWB yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independent *burnout*, karakteristik pekerjaan, dan moderator. Sedangkan sisanya ($100\% - 42,5\% = 57,5\%$) dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar model.

Untuk Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F) memperlihatkan Uji *Anova* atau F test menghasilkan nilai F hitung sebesar 11,212 serta tingkat signifikansi 0,00. Probabilitas signifikansi yang jauh lebih kecil dari 0,05 mampu menjelaskan bahwa model regresi ini layak untuk memprediksi CWB dan *burnout*, karakteristik pekerjaan, dan moderator secara bersama-sama mempengaruhi CWB.

Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t Statistik) memperlihatkan ketiga variabel *independent* yang dimasukkan dalam regresi, hanya variabel karakteristik pekerjaan yang berpengaruh secara signifikan terhadap CWBO. Selanjutnya, variabel *burnout* memberikan nilai koefisien parameter sebesar 0,202 dengan tingkat signifikansi 0,936. Variabel karakteristik pekerjaan memiliki nilai koefisien parameter -1,621 serta tingkat signifikansi 0,027. Variabel moderator yang merupakan interaksi antara *burnout* dan karakteristik pekerjaan ternyata tidak signifikan 0,972. Maka, dapat disimpulkan bahwa variabel karakteristik pekerjaan tidak signifikan sebagai variabel *moderating*.

Berdasarkan Output SPSS, koefisien determinasi dari *compassion fatigue* memiliki nilai *adjusted R²* sebesar 0,590. Maka hanya 59,0 % variasi CWB yang

dapat dijelaskan oleh variasi variabel independent *compassion fatigue*, karakteristik pekerjaan, dan moderator. Sisanya ($100\% - 59,0\% = 41,0\%$) sebagai sebab-sebab lain di luar model.

Uji *Anova* atau F test yang merupakan hasil dari Uji Signifikansi Simultan menghasilkan nilai F hitung sebesar 20,705 dengan tingkat signifikansi 0,00. Probabilitas dengan signikansi yang jauh lebih kecil dari 0,05 tersebut, menyebabkan model regresi ini dapat digunakan untuk memprediksi CWB. Dengan kata lain *compassion fatigue*, karakteristik pekerjaan, dan moderator secara bersama-sama mempengaruhi CWB.

Berdasarkan Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t Statistik) dari ketiga variabel independent, hanya terdapat variabel *compassion fatigue* yang berpengaruh secara signifikan terhadap CWB. Variabel *compassion fatigue* memberikan nilai koefisien parameter 9,651 dengan tingkat signifikansi 0,001 dan variabel karakteristik pekerjaan memberikan nilai koefisien parameter 0,250 dengan tingkat signifikansi 0,696. Variabel moderat memperlihatkan nilai yang signifikan 0,022 sehingga variabel karakteristik pekerjaan merupakan variabel moderating.

Hipotesis Minor I

Tabel 12.
Pengaruh Karakteristik Kerja Terhadap Hubungan Antara ProQOL
(*Burnout* , *Compassion Satisfaction*, dan *Compassionc Fatigue*)
dengan *CWB- O*

x_1	x_2	Y	r_{x_1y} (p)	r_{x_2y} (p)	$r_{x_1 x_2y}$ (p)
<i>Compassion Satisfaction</i>	Karakteristik pekerjaan	<i>CWBO</i>	-3.960 (0.002)*	-4,453 (0.004)*	0,92 (0.014)*
<i>Burnout</i>			0.252 (0.833)	-0.729 (0.035)*	0.001 (0.872)
<i>Compassion fatigue</i>			4.373 (0.001)*	0.69 (0.823)	-0.093 (0.037)*

Persamaan linear :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_1X_2 + e$$

$$\begin{aligned} \text{CWBO} &= a + b_1 \text{Compassion Satisfaction} + b_2 \text{Karakteristik pekerjaan} + b_3 \\ &\text{Compassion Satisfaction} * \text{MPS} + e \\ &= a - 3,960 X_1 - 4,453 X_2 + 0,92 X_1X_2 + e \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{CWBO} &= a + b_1 \text{Compassion Fatigue} + b_2 \text{Karakteristik pekerjaan} + b_3 \\ &\text{Compassion Fatigue} * \text{MPS} + e \\ &= a + 4,373 X_1 + 0,690 X_2 - 0,037 X_1X_2 + e \end{aligned}$$

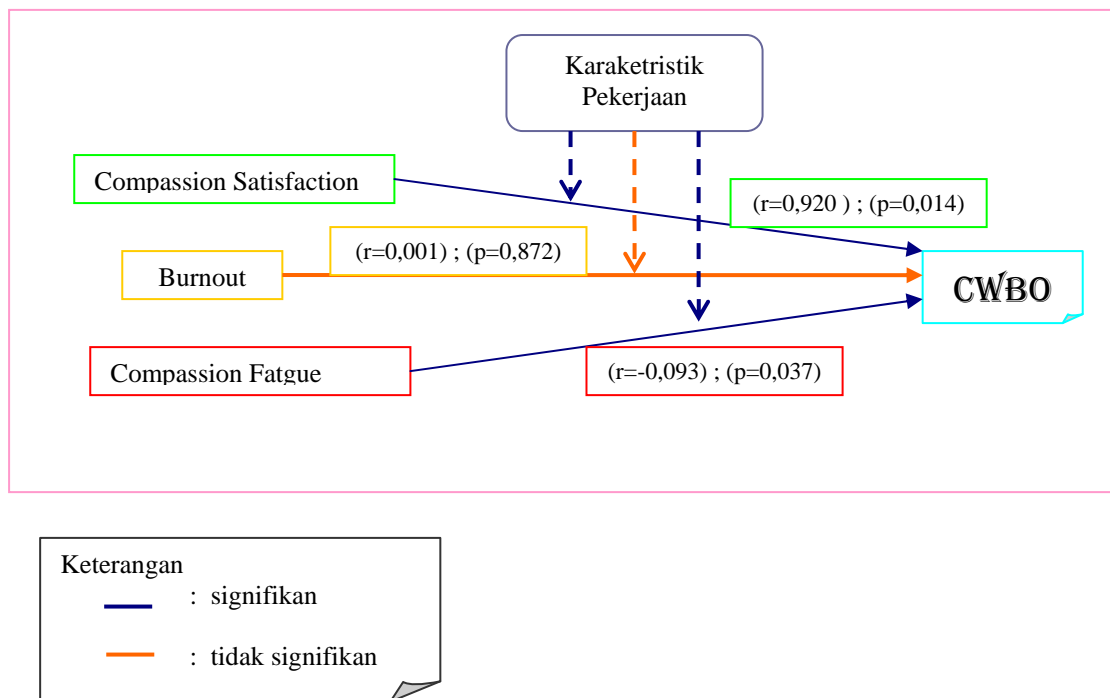
Arti Tabel :

Berdasarkan tabel, *compassion satisfaction* secara signifikan ($p = 0,002$) tidak berhubungan terhadap *CWBO* ($r = -3,960$). Hal lain yang terlihat bahwa karakteristik pekerjaan secara signifikan ($p = 0,004$) tidak berhubungan dengan *CWBO* ($r = -4,453$). *Burnout* tidak secara signifikan ($p = 0,833$) berhubungan

terhadap CWBO ($r = 0,252$). Hasil dari tabel juga menunjukkan karakteristik pekerjaan secara signifikan ($p = 0,035$) tidak berhubungan dengan CWBO ($r = -0,729$). *Compassion fatigue* secara signifikan ($p = 0,001$) berhubungan terhadap CWBO ($r = 4,373$) dan karakteristik pekerjaan tidak secara signifikan ($p = 0,823$) berhubungan dengan CWBO ($r = 0,690$).

Gambar 8.

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Hubungan ProQOL dengan CWBO



Hasil uji interaksi untuk hipotesis minor menunjukkan bahwa karakteristik kerja signifikan sebagai moderator terhadap hubungan antara *Professional Quality of Life* dengan *Counterproductive Work Behavior-Organization* (CWBO). Namun hasil yang signifikan hanya terdapat pada aspek *compassion satisfaction* dan

compassion fatigue. Sedangkan pada aspek *burnout*, karakteristik kerja tidak signifikan sebagai moderator.

Tampilan output SPSS pada aspek *compassion satisfaction* menunjukkan nilai koefisien determinasi *adjusted R²* sebesar 0,588. Hal ini berarti 58,8 % dari variasi CWBO dapat dijelaskan oleh variasi variabel *independent compassion satisfaction*, karakteristik pekerjaan, dan moderator. Sedangkan sisanya ($100\% - 58,8\% = 41,2\%$) dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar model.

Uji Signifikansi Simultan melalui Uji *Anova* atau F test menghasilkan nilai F hitung sebesar 18,100 serta tingkat signifikansi 0,00. Model regresi yang baik harus memiliki probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dinyatakan dapat digunakan untuk memprediksi CWBO. Berdasarkan hal tersebut CWBO juga dipengaruhi oleh *compassion satisfaction*, karakteristik pekerjaan, dan moderator.

Untuk Uji Signifikansi Parameter Individual diketahui hanya variabel karakteristik pekerjaan yang berpengaruh secara signifikan terhadap CWBO. Variabel *compassion satisfaction* memberikan nilai koefisien parameter -3,960 dengan tingkat signifikansi 0,002 dan variabel karakteristik pekerjaan memberikan nilai koefisien parameter sebesar -4,453 serta tingkat signifikansi 0,004. Variabel Moderat sebagai interaksi antara *compassion satisfaction* dan karakteristik pekerjaan ternyata signifikan 0,014, sehingga dapat disimpulkan variabel karakteristik pekerjaan secara signifikan sebagai variabel moderating.

Berdasarkan Output SPSS untuk aspek *burnout*, uji koefisien determinasi memperlihatkan nilai *adjusted R²* sebesar 0,414. Hal ini menunjukkan 41,4 %

merupakan variasi CWBO serta variasi lain dari variabel independent *burnout*, karakteristik pekerjaan, dan Moderator. Sisanya ($100\% - 41,4\% = 58,6\%$) dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar model.

Uji *Anova* atau F test dari Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F) memperlihatkan F hitung sebesar 10,640 dan tingkat signifikansi 0,00. Probabilitas signifikansi yang jauh lebih kecil dari 0,05 menandakan model regresi layak digunakan untuk memprediksi CWBO. Model regresi juga memperlihatkan CWBO dipengaruhi oleh *burnout*, karakteristik pekerjaan, dan moderator.

Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t Statistik) memaparkan dari ketiga variabel independent, hanya variabel karakteristik pekerjaan yang berpengaruh secara signifikan terhadap CWBP. Pada variabel *burnout* nilai koefisien parameter -0,50 tingkat signifikansi 0,971 dan variabel karakteristik pekerjaan memperlihatkan koefisien parameter sebesar - 0,892 dengan tingkat signifikansi 0,025. Hasil yang tidak signifikan (0,836) terdapat di variabel Moderat yang merupakan interaksi antara *burnout* dan karakteristik pekerjaan. Maka, variabel karakteristik pekerjaan tidak signifikan sebagai variabel moderating.

Untuk aspek *compassion fatigue* nilai Koefisien Determinasi dari output SPSS menunjukkan nilai *adjusted R²* sebesar 0,556. Hal ini berarti 55,6 % variasi variabel *independen compassion satisfaction*, karakteristik pekerjaan, dan moderator menjelaskan keberadaan CWBO. Sedangkan sisanya karena sebab-sebab lain di luar model ($100\% - 55,6\% = 44,4\%$).

Pada Uji Signifikansi Simultan memperlihatkan dari Uji *Anova* atau F test nilai F hitung sebesar 18,100 dengan tingkat signifikansi 0,00. Probabilitas

signifikansi ini jauh lebih kecil dari 0,05 sehingga model regresi dapat digunakan untuk memprediksi CWBO atau dapat dikatakan bahwa *compassion satisfaction*, karakteristik pekerjaan, dan moderator secara bersama-sama mempengaruhi CWBO.

Untuk Uji Signifikansi Parameter Individual diketahui dari ketiga variabel independent yang dimasukkan dalam regresi, hanya variabel *compassion satisfaction* dan karakteristik pekerjaan yang berpengaruh secara signifikan terhadap CWBO. Variabel *compassion satisfaction* memberikan nilai koefisien parameter -3,960 serta tingkat signifikansi 0,002 dan variabel karakteristik pekerjaan memberikan nilai koefisien parameter -4,453 dengan tingkat signifikansi 0,004. Variabel moderat yang merupakan interaksi antara *compassion satisfaction* dan karakteristik pekerjaan ternyata signifikan 0,14. Berdasarkan hal di atas disimpulkan bahwa variabel karakteristik pekerjaan merupakan variabel moderating.

Hipotesis Minor II

Tabel 13.

Pengaruh Karakteristik Kerja Terhadap Hubungan Antara ProQOL
(*Burnout, Compassion Satisfaction, Compassionc Fatigue*) dengan
Counterproductive Work Behavior - Person

x_1	x_2	Y	r_{x_1y} (p)	r_{x_2y} (p)	$r_{x_1 x_2y}$ (p)
<i>Compassion Satisfaction</i>	karakteristik pekerjaan	CWBP	-4.946 (0.001)*	-5.633 (0.001)*	0.119 (0.005)*
<i>Burnout</i>			-0.050 (0.971)	-0.892 (0.025)*	0.008 (0.836)
<i>Compassion fatigue</i>			5.278 (0.01)*	0.182 (0.600)	-0.123 (0.016)*

Persamaan linear :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_1X_2 + e$$

$$\begin{aligned} \text{CWBP} &= a + b_1 \text{Compassion Satisfaction} + b_2 \text{Karakteristik pekerjaan} + b_3 \\ &\quad \text{Compassion Satisfaction} * \text{MPS} + e \\ &= a - 4,946 X_1 - 5633 X_2 + 0,119 X_1X_2 + e \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{CWBP} &= a + b_1 \text{Compassion Fatigue} + b_2 \text{Karakteristik pekerjaan} + b_3 \\ &\quad \text{Compassion Fatigue} * \text{MPS} + e \\ &= a + 5,278 X_1 + 0,182 X_2 - 0,123 X_1X_2 + e \end{aligned}$$

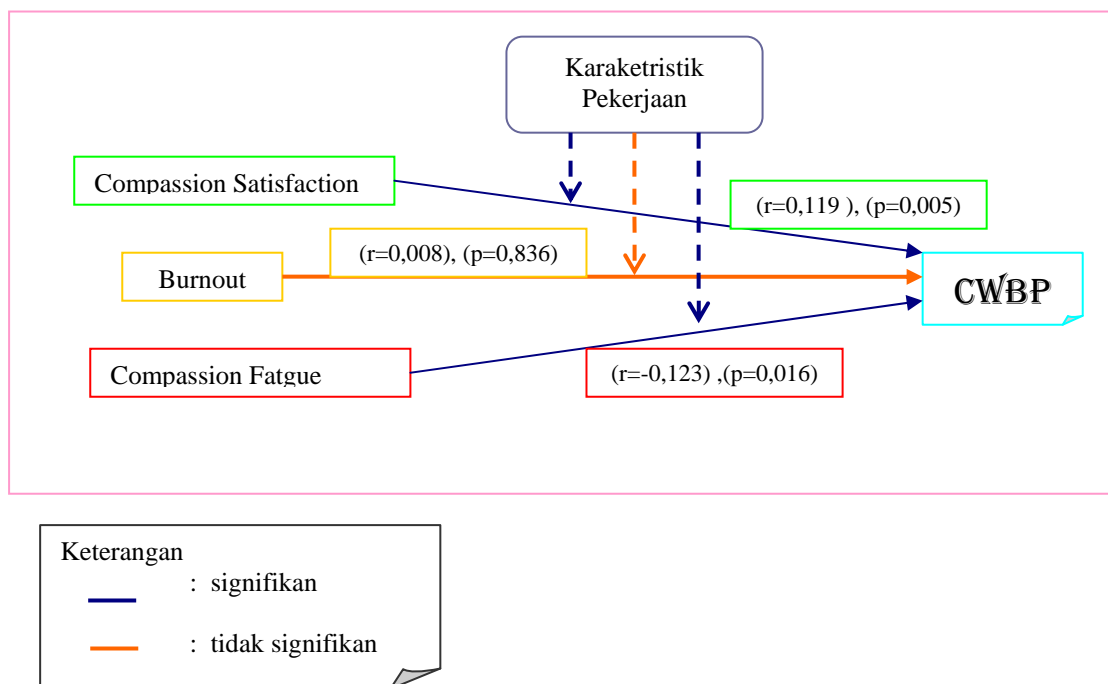
Arti Tabel :

Berdasarkan tabel maka variabel yang tidak memiliki hubungan signifikan diperlihatkan oleh *compassion satisfaction* secara signifikan ($p = 0,001$) tidak berhubungan terhadap CWBP ($r = -4,946$), karakteristik pekerjaan secara signifikan ($p = 0,001$) tidak berhubungan dengan CWBP ($r = -4,453$). Selain itu terdapat *burnout* tidak secara signifikan ($p = 0,833$) berhubungan terhadap CWBP ($r =$

0,252). Tidak adanya hubungan yang signifikan juga diperlihatkan oleh karakteristik pekerjaan yang secara signifikan ($p = 0,035$) tidak berhubungan dengan CWBP ($r = -0,729$). Selain itu tabel tersebut juga menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan tidak secara signifikan ($p = 0,823$) berhubungan dengan CWBP ($r = 0,690$). Hanya *compassion fatigue* secara signifikan ($p = 0,001$) berhubungan terhadap CWBP ($r = 4,373$).

Gambar 9.

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Hubungan ProQOL dengan CWBP



Hasil uji interaksi untuk hipotesis minor memperlihatkan karakteristik kerja signifikan sebagai moderator terhadap hubungan antara ProQOL dengan *Counterproductive Work Behavior - Person* (CWBP). Namun hal ini hanya terdapat pada aspek *compassion satisfaction* dan *compassion fatigue*. Sedangkan pada aspek *burnout*, karakteristik kerja tidak signifikan sebagai moderator.

Berdasarkan output SPSS koefisien determinasi pada aspek *compassion satisfaction* memiliki nilai *adjusted R²* sebesar 0,574. Nilai tersebut menjelaskan 57,4 % dari variasi CWBP yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independent *compassion satisfaction*, karakteristik pekerjaan, dan moderator. Sedangkan sisanya (100%-57,4% = 42,6%) dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar model.

Uji Signifikansi Simultan memperlihatkan Uji *Anova* atau F test memiliki nilai F hitung sebesar 18,100 dengan tingkat signifikansi 0,00. Probabilitas signifikansi yang kurang dari 0,05 menyimpulkan bahwa model regresi ini dapat digunakan untuk memprediksi CWBP.

Berdasarkan Uji Signifikansi Parameter Individual diketahui hanya variabel *compassion satisfaction* dan karakteristik pekerjaan yang berpengaruh secara signifikan terhadap CWBP. Variabel *compassion satisfaction* memiliki nilai koefisien parameter -4,960 dengan tingkat signifikansi 0,001 dan variabel karakteristik pekerjaan dengan nilai koefisien parameter -5,633 serta tingkat signifikansi 0,001. Variabel moderat ternyata signifikan (0,005), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel karakteristik pekerjaan merupakan variabel moderating.

Berdasarkan output SPSS pengujian untuk aspek *burnout*, menunjukkan Koefisien Determinasi dari nilai *adjusted R²* sebesar 0,579. Maka, sebanyak 57,9 % dari variasi variabel CWBP dijelaskan oleh variasi variabel independent *compassion fatigue*, karakteristik pekerjaan, dan moderator. Sisanya menjelaskan sebab-sebab lain di luar model (100%-57,9% = 42,1%).

Pada Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F) memperlihatkan bahwa Uji *Anova* atau F test menghasilkan nilai F hitung sebesar 19,793 dengan tingkat signifikansi 0,00. Karena probabilitas signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi CWBP atau dapat dikatakan bahwa *compassion fatigue*, karakteristik pekerjaan, dan Moderator secara bersama-sama mempengaruhi CWBP.

Sedangkan untuk Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t Statistik) diketahui dari ketiga variabel independent yang dimasukkan dalam regresi, hanya terdapat variabel *compassion fatigue* yang berpengaruh secara signifikan terhadap CWBP. Variabel *compassion fatigue* memberikan nilai koefisien parameter 4,373 dengan tingkat signifikansi 0,001 dan variabel karakteristik pekerjaan memberikan nilai koefisien parameter 0,069 dengan tingkat signifikansi 0,823. Variabel Moderat yang merupakan interaksi antara *compassion fatigue* dan karakteristik pekerjaan ternyata signifikan 0,037. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel karakteristik pekerjaan merupakan variabel moderating.

Pada aspek *compassion fatigue* menunjukkan bahwa koefisien determinasi dengan tampilan Output SPSS memberikan besarnya *adjusted R*² sebesar 0,582 hal ini berarti 58,2 % variasi CWBP yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independent *compassion fatigue*, karakteristik pekerjaan, dan Moderator. Sedangkan sisanya (100%-58,2% = 41,8%) dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar model.

Pada Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F) memperlihatkan bahwa Uji *Anova* atau F test menghasilkan nilai F hitung sebesar 19,990 dengan tingkat

signifikansi 0,00. Karena probabilitas signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi CWBP atau dapat dikatakan bahwa *compassion fatigue*, karakteristik pekerjaan, dan Moderator secara bersama-sama mempengaruhi CWBP.

Sedangkan untuk Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t Statistik) diketahui dari ketiga variabel independent yang dimasukkan dalam regresi, hanya terdapat variabel *compassion fatigue* yang berpengaruh secara signifikan terhadap CWBP. Variabel *compassion fatigue* memberikan nilai koefisien parameter 5,278 dengan tingkat signifikansi 0,01 dan variabel karakteristik pekerjaan memberikan nilai koefisien parameter 0,182 dengan tingkat signifikansi 0,600. Variabel Moderat yang merupakan interaksi antara *compassion fatigue* dan karakteristik pekerjaan ternyata signifikan 0,016. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel karakteristik pekerjaan merupakan variabel moderating.

F. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data diatas dapat dilihat bahwa hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan secara signifikan berpengaruh terhadap hubungan antara *compassion fatigue* dengan CWB ($p = 0,022$) dan terhadap hubungan antara *compassion satisfaction* dengan CWB ($p = 0,007$), namun karakteristik pekerjaan tidak signifikan berpengaruh terhadap hubungan antara *burnout* dengan CWB ($p = 0,898$). Hal ini menunjukkan keberadaan karakteristik pekerjaan yang secara signifikan sebagai moderator berpengaruh terhadap hubungan antara *compassion satisfaction* dengan CWB ($r = 0,007$).

Sedangkan karakteristik pekerjaan yang juga secara signifikan sebagai moderator berpengaruh terhadap hubungan yang negatif antara *compassion fatigue* dengan CWB (nilai $r = -0,216$). Sebaliknya pada hubungan *burnout* dengan CWB diketahui bahwa karakteristik pekerjaan tidak secara signifikan sebagai moderator, sehingga diketahui karakteristik pekerjaan tidak mempengaruhi hubungan antara keduanya ($r = 0,009$).

Hasil analisis data tambahan juga menunjukkan ada pengaruh karakteristik pekerjaan yang signifikan terhadap hubungan *compassion satisfaction* dengan *CWB Organization* ($p = 0,014$; $r = 0,920$). Hal tersebut menunjukkan karakteristik pekerjaan dapat mempengaruhi hubungan antara perilaku menolong orang lain dengan perilaku yang merusak perusahaan (CWBO).

Sedangkan karakteristik pekerjaan tidak secara signifikan berpengaruh terhadap hubungan antara *burnout* dengan CWBO. Hal ini ditunjukkan dari hasil analisis yang menunjukkan koefisien $p = 0,872$ dan $r = 0,001$. Maka dapat disimpulkan karakteristik pekerjaan tidak dapat mempengaruhi hubungan antara seseorang yang mengalami frustrasi karena apa yang diharapkan tidak tercapai dengan perilaku yang mengganggu atau merusak yang ditujukan kepada perusahaan (CWBO).

Selain itu karakteristik pekerjaan juga secara signifikan berpengaruh terhadap hubungan antara *compassion fatigue* dengan CWBO. Hal ini ditunjukkan oleh hasil analisis yang menunjukkan nilai koefisien $p = 0,037$; $r = -0,093$. Dari hasil tersebut disimpulkan karakteristik pekerjaan dapat mempengaruhi hubungan

antara seseorang yang mengalami trauma sekunder dengan perilaku yang mengganggu atau merusak perusahaan (CWBO).

Hasil lain juga menunjukkan karakteristik pekerjaan secara signifikan berpengaruh terhadap hubungan antara *compassion satisfaction* dengan *CWB Person* ($p = 0,005$; $r = 0,119$). Hal tersebut menunjukkan karakteristik pekerjaan dapat mempengaruhi hubungan antara perilaku menolong orang lain dengan perilaku yang mengganggu anggota lain di perusahaan (CWBP).

Sedangkan karakteristik pekerjaan tidak secara signifikan berpengaruh terhadap hubungan antara *burnout* dengan CWBP. Hal ini ditunjukkan dari hasil analisis yang menunjukkan koefisien $p = 0,836$; $r = 0,008$. Maka dapat disimpulkan karakteristik pekerjaan tidak dapat mempengaruhi hubungan antara seseorang yang mengalami frustrasi karena apa yang diharapkan tidak tercapai dengan perilaku yang mengganggu anggota lain di perusahaan (CWBP).

Selain itu karakteristik pekerjaan juga secara signifikan berpengaruh terhadap hubungan antara *compassion fatigue* dengan CWBP. Hal ini ditunjukkan dari hasil analisis yang menunjukkan nilai koefisien $p = 0,016$; $r = -0,123$. Dari hasil tersebut disimpulkan karakteristik pekerjaan dapat mempengaruhi hubungan antara seseorang yang mengalami trauma sekunder dengan perilaku yang mengganggu anggota lain di perusahaan (CWBP).

Penelitian mengenai pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap hubungan antara *compassion satisfaction*, *burnout*, dan *compassion fatigue* dengan CWB masih jarang dilakukan. Namun pemikiran beberapa ahli dapat digunakan sebagai argumentasi untuk mengetahui secara khusus pengaruh karakteristik pekerjaan

terhadap hubungan antara *compassion satisfaction*, *burnout*, dan *compassion fatigue* dengan CWB. Menurut Stamm (2005) seseorang yang memilih untuk merasa puas setelah melewati permasalahannya akan berbeda dengan seseorang yang memilih untuk mengeluhkan kelelahan atau keletihan yang diterimanya. Hal tersebut senada dengan konsep *Stressor-Emotion Model*, menurut Spector, Fox, dan Rodopman (2004) bahwa individu yang memberikan penilaian negatif terhadap suatu permasalahan atau tuntutan lingkungan kerja disekitarnya dapat mencetuskan emosi negatif. Maka untuk melenyapkan emosi negatif tersebut seorang karyawan dapat memilih jalan yang bersifat merusak atau melukai orang lain bahkan ke dalam skala organisasi yang lebih luas.

Berdasarkan pernyataan Stamm (2005) dan Spector, Fox, Rodopman (2004) tersebut dapat diketahui bahwa ketika seseorang menginterpretasikan masalah sebagai hal yang negatif, hal itu dapat mengarahkan seseorang untuk mencetuskan emosi yang negatif. Munculnya emosi negatif ini mampu memberikan alternative bagi seseorang untuk memilih jalan yang melukai orang lain dan terlibat dalam CWB. Dari penelitian yang sudah dilakukan dapat terlihat pula bagaimana sebuah karakteristik pekerjaan yang secara signifikan sebagai moderator sehingga dapat memberikan dampak terhadap kepuasan seseorang terhadap dirinya sendiri dengan sekaligus menghindarkan dirinya dari CWB. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Hackman dan Oldham (1975) dalam dampak akan tercapainya psikologis kritis (*Critical Psychological States*) bahwa semakin baik keadaan psikologis seseorang maka semakin baik pula perasaan karyawan atas diri mereka sendiri dan saat mereka melakukan suatu pekerjaan dengan baik.

Pada penelitian ini juga diketahui bahwa karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap *burnout* yang diasosiasikan sebagai perasaan menyerah dan kesulitan bekerja atau menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif, yang berhubungan dengan CWB. Menurut Freudenberger dan Gail (1986) *Burnout* cenderung berada pada keadaan internal negative yang meliputi pengalaman psikologis dengan menunjukkan kelelahan atau kehabisan tenaga serta turunnya motivasi bekerja. Serta menurut Spector (2002) kombinasi stress dan lemahnya kontrol ketika mengalami masalah dapat memungkinkan seseorang untuk melakukan CWB. Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bagaimana karakteristik pekerjaan tidak mempengaruhi apakah seseorang yang mengalami ketidakmampuan mengatasi stress akan terlibat pula dalam perilaku merusak dan menyakiti orang lain di perusahaan.

Selain itu menurut Stamm (2008) jika periode *Burnout* dialami seseorang terus-menerus dengan peristiwa-peristiwa stressful yang ekstrem maka orang tersebut dapat dikatakan *Compassion Fatigue*. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui karakteristik pekerjaan mampu mempengaruhi hubungan antara trauma yang tidak secara langsung dialami seseorang dengan perilaku merusak atau melukai orang lain di organisasi. Seseorang juga dapat merasakan bahwa tempat kerjanya merupakan lokasi yang penuh dengan stressful dapat memunculkan *Compassion Fatigue* dalam dirinya (Mathieu, 2007).

Hal senada diungkapkan oleh Fox (2004) fokusnya bukan kepada situasi lingkungan kerja, tetapi lebih kepada persepsi individu yang mengarah ke tuntutan lingkungan kerja dan penilaian kemampuan individu dalam mengatasi tuntutan

tersebut. Maka dapat disimpulkan bahwa seseorang yang terlibat CWB juga mengalami masalah yang sama dalam *Compassion Fatigue* yaitu persepsi negative yang menurunkan kemampuan individu untuk mengatasi permasalahan tersebut. Kondisi ini dapat teratasi ketika seseorang memiliki motivasi kerja internal sebagai sebuah semangat dan dorongan yang menghasilkan kinerja dan produktivitas yang tinggi, akibat adanya kepuasan atau perasaan senang akan pekerjaan yang telah dilakukan (Hackman dan Oldham, 1980).

Demikian juga yang terjadi di Perusahaan BRI Cabang Katamso, dari penelitian yang telah dilakukan maka diketahui bahwa Perusahaan BRI Cabang Katamso memiliki karakteristik pekerjaan yang baik, sehingga karyawan memiliki motivasi internal yang baik. Keadaan motivasi internal tersebut mampu mengarahkan kepada kepuasan yang hanya dipengaruhi oleh pekerjaan itu sendiri. Dalam hal ini dapat diartikan bila karakteristik pekerjaan yang telah dimiliki Perusahaan BRI Cabang Katamso sudah sangat baik karena mampu memberikan semangat atau dorongan untuk menghasilkan kinerja dan produktivitas yang tinggi.

Karakteristik pekerjaan yang baik pada akhirnya mampu mengurangi resiko pada karyawan untuk melakukan CWB. Hal ini dikarenakan karyawan Perusahaan BRI Cabang Katamso memiliki persepsi yang baik mengenai lingkungan kerja mereka dan tingkat kecenderungan konflik serta ketidakadilan yang rendah. Persepsi yang positif tersebut dapat menghindarkan karyawan ke suatu bentuk paksaan dan ketidakbebasan yang berhubungan dengan kemarahan dan kecemasan. Demikian juga sebaliknya, karena tidak terdapat kecenderungan perasaan marah dan kecemasan maka karyawan mampu terhindar dari *Compassion*

Fatigue serta cenderung mengalami *Compassion Satisfaction* karena mereka merasa puas telah menjadi pekerja yang efektif.

Sehingga dari penelitian ini ditemukan bahwa karakteristik pekerjaan di Perusahaan BRI Cabang Katamso berpengaruh terhadap hubungan antara *Compassion Satisfaction* maupun *Compassion Fatigue* dengan CWB. Serta karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap hubungan *Burnout* dengan CWB. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan menentukan apakah nantinya seseorang akan mengalami *Compassion Satisfaction* atau sebaliknya yaitu *Compassion Fatigue* dan menghindarkan diri dari perilaku yang merusak dan merugikan orang lain dalam organisasi atau CWB.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan secara signifikan berperan sebagai moderator terhadap hubungan *Professional Quality Of Life* pada aspek *Compassion Satisfaction* dan *Compassion Fatigue* dengan CWB. Namun karakteristik pekerjaan tidak signifikan sebagai moderator terhadap hubungan antara *Burnout* dengan CWB. Selain itu dilakukan juga analisis tambahan bahwa karakteristik pekerjaan mempengaruhi hubungan antara *Burnout*, *Compassion Satisfaction*, dan *Compassion Fatigue* dengan komponen dari CWB (CWBO dan CWBP). Analisis tambahan ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan secara signifikan menjadi moderator. Jadi hipotesis mayor diterima untuk aspek *Compassion Satisfaction* dan *Compassion Fatigue*, dan ditolak untuk aspek *Burnout*. Hipotesa minor diterima untuk aspek *Compassion Satisfaction* dan *Compassion Fatigue* dan ditolak untuk aspek *burnout*.

B. Saran

1. Bagi pemimpin perusahaan :

Berdasarkan penelitian ini, pemimpin perusahaan diharapkan mengembangkan karakteristik pekerjaan agar meningkatkan *compassion satisfaction* bawahannya sekaligus meminimalisir perilaku CWB dan *burnout* pada bawahannya.

2. Bagi Karyawan

Karyawan diharapkan tetap mampu menjalankan tugasnya sesuai dengan karakteristik pekerjaan yang berlaku, agar dapat terhindar dari perilaku CWB. Hal ini bertujuan supaya karyawan tidak merugikan diri sendiri, anggota lain, dan perusahaan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti memahami masih banyak kekurangan dalam penelitian ini seperti subyek yang terbatas dan kurang bervariasi. Peneliti selanjutnya disarankan dengan memperlihatkan perbandingan yang lebih bervariasi dengan menggunakan variabel lain sebagai moderator. Hal tersebut diharapkan agar dapat mengungkap hal-hal lain yang terkait dengan ProQOL. Sekaligus untuk mengetahui apakah hal tersebut dapat mempengaruhi CWB seseorang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abeng, T. (2000). *Reformasi BUMN*. dipungut 10 Desember 2008, diakses dari <http://www.pacific.net.id/pakar/tanri/000628.html>.
- Azwar, S. (1999). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bonnaizer, M. (2004). *Personality and Culture as Moderators in the Job Characteristics Model University of Stellenbosch*, Matieland, South Africa. Diakses tanggal 2 Febuari 2010, Diunduh dari www.idealibrary.com
- BRI.co.id*.
- Caputo, J.S. (1991). *Stress and Burnout in Library Service*, Oryx Press. Dipungut tanggal 5 April 2010, diakses dari <http://books.google.co.id/books>.
- Cascio, W.F. (1994). *Managing Human Resources. Productivity, Quality Of Work Life, Profits*. International Edition, Fourth Edition. Mc Graw Hill, Inc. Michigan. Dipungut tanggal 7 April 2010, diakses dari <http://books.google.co.id/books>.
- Cohen, Y.C & Mueller, J.S. (2002). *Does Perceived Unfairness Exacerbate or Mitigate Interpersonal Counterproductive Work Behaviors Related to Envy?* University of Pennsylvania. Dipungut tanggal 5 Maret 2009, diakses dari <http://www.management.wharton.upenn.edu/Cohen-Charash2007JAP.pdf>.
- Cook, E.R, Tessier, A., & Klein, M. (1996). *Adapting Early Childhood Curricula for Children in Inclusive Settings*. Fourth Edition, Merrill. Dipungut tanggal 5 April 2010, diakses dari <http://books.google.co.id/books>
- Cooper, C.L., Dewe P.J., & O'Driscoll, M.P. (1991). *Organizational Stress A Review and Critique Of theory, Research and Applications*. New Orleans. Sage publications. Dipungut tanggal 30 Agustus 2009, diakses dari <http://www.sagepub.co.id>.
- Figley, R.C. (1995). *Secondary Traumatic Stress*. Dipungut 20 Februari 2009 diakses dari <http://localhost>
- Figley, R.C. (2005). *Compassion Fatigue: An Expert Interview With Charles R.Figley, MS, PhD Posted 10/17/2005. CF An Expert interview*. Dipungut tanggal 16 Febuari 2009, diakses di <http://www.profane-justice.org/compassionfatig.pdf>

- Fox, S. (2004). Counterproductive Work Behavior (CWB) in Response to Job Stressors and Organizational Justice: Some Mediator and Moderator for Autonomy and Emotions. *Journal of Vocational Behavior* 59, Loyola University Chicago. Dipungut tanggal 22 Februari 2009, diunduh dari www.idealibrary.com
- Freudenberger, H.J & Gail, N. (1986). *Women`s Burnout : how to spot it, how to reverse it, and how to prevent it*. Penguin Books. Dipungut tanggal 16 Februari 2009, diunduh dari www.idealibrary.com
- Frith, J. & Mims, D. (1993). Children of Drugs Addicts Developmentally Disabled Children Family & Relationships. *Journal Infact-Toddler Invention*, Volume 7, Singular Pub. Group. Dipungut tanggal 9 Februari 2010, diunduh dari www.idealibrary.com
- Ghozali, I (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J.L, Ivancevich, J.H, & Donnelly, H.J, (1982). *Organizations, Behavior, Structure, Processes*. Bussiness Publication. Dipungut tanggal 5 April 2010, diakses dari <http://books.google.co.id/books>.
- Gruys, E. & Sackett, M. (1973). *Journal of Vocational Behavior*. Academic Press. Dipungut tanggal 3 Mei 2010, diakses dari <http://books.google.co.id/books>.
- Hackman, R.J. & Oldham, G. (1975). A New Strategy for Job Enrichment, *California Management Review*, Vol XVII. Dipungut 20 April 2009, diakses dari http://groupbrain.wjh.harvard.edu/jrh/p/JRH1975_7.pdf.
- Hackman, R.J. & Oldham, G. (1980). *Work Redesign : Organizational Development*. Michigan University, Addison-Wesley. Dipungut 3 Desember 2009, diakses dari <http://books.google.co.id/books>
- Hammond, G.D. (2005). *The Relationship Between Counterproductive Work Behavior: The Moderating Role Of Attitude Strength*. The thesis of Michigan State University. Dipungut 12 Desember 2008, diakses dari <http://www.ohiolink.edu/etd/sendpdf.cgi/Hammond%20Gregory20%David, pdf?acc>
- Handoyo, S. (2004). *Karakteristik Pekerjaan Sebagai Moderator: Hubungan Antara Kepribadian dan Kinerja*, Dipungut 12 Desember 2008, diakses dari <http://www.digilib.ui.ac.id/themes/id=78747&lokasi=lokal>
- Hartel, C., Zerbe, W., & Ashkanasy, A. (2006). *Emotions in Organizational Behavior*, Routledge. Dipungut tanggal 6 April 2010, diakses dari <http://books.google.co.id/books>.

- Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. Cleveland: World Publishing Co. Dipungut tanggal 1 Mei 2010, diakses dari <http://books.google.co.id/books>.
- Hess, U. (2003). *Emotion At Work. Journal of Center For Interuniversity Research And Analysis Of Organizations (CIRANO)*. Dipungut 12 Desember 2008 diases dari <http://www.cirano.qc.ca/pdf/publication/2003RB-03.pdf>
- Huggard, P.K. (2003). Compassion Fatigue: how much can I give?. *Journal Medical Education*, article pp. 163-164.
- Huggard, P.K. & Huggard, E. (2008). When The Caring Gets Tough: Compassion fatigue and veterinary care. *VetScript*, May, 14-16
- Kerlinger, F.N. (1986). *Asas-Asas Penelitian Behavioral*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Lababa, D. (2008). Analisis Butir Soal Dengan Teori Tes Klasik : Sebuah Pengantar. *Jurnal IQRA'*. Volume 5, Januari – Juni. Dipungut 1 Februari 2009, diakses di <http://jurnaligro.files.wordpress.com/2008/08/03-jun-29-36.pdf>
- Landy, F.J. (1989). *Psychology Of Work Behavior*. Pasific Grove, California : Brooks/Cole Publishing Company
- Landy, F.J., & Conte, J.M. (2009). *Work In the 21st Century An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. John Wiley and Sons. Dipungut tanggal 6 April 2010, diakses dari <http://books.google.co.id/books>.
- Luthans, F. (1981). *Contemporary Readings In Organizational Behavior: Series In Management*, Edisi 3. McGraw-Hill, Dipungut tanggal 5 April 2010, diakses dari <http://books.google.co.id/books>.
- Maslach, C. (1982). *Burnout, The Cost Of Caring*. Prentice-Hall, Dipungut tanggal 5 April 2010, diakses dari <http://books.google.co.id/books>.
- Mathieu, F. (2007). *Running On Empty : Compassion Fatigue In Health Professionals. Workshops for The Helping Professions. Compassion Fatigue Solutions & Professional Development*. Diunduh 21 Juli 2009, diakses di www.compassionfatigue.ca
- Mehta, K.J. (2000). *Examining The Relational Between Motivational Trait And Counterproductive Work Behavior*. Thesis of the Louisiana State University. Dipungut 13 Desember 2008, diakses dari http://etd.lsu.edu/docs/available/etd-04-172257/unrestricted/Mehta_dis.pdf.

- Meyers, T.W., & Cornille. (2002). *The work of working with traumatized children.. Treating compassion fatigue*. New York: Brunner/Mazel. Dipungut tanggal 8 April 2010, diakses dari <http://books.google.co.id/books>.
- Miller, L. (2004). *Understanding Your Two-Year-Old; Understanding Your Child Series Tavistock Clinic*. Jessica Kingsley Publisher. Dipungut tanggal 5 April 2010, diakses dari <http://books.google.co.id/books>.
- Mubyarto (2008). *Ekonomi Rakyat, Perbankan Etik, dan Krisis Moneter 1997/1998*. Dipungut 17 Januari 2009 dari <http://www.indonesiaindonesia.com/f/8539-ekonomi-rakyat-perbankan-etik-krisis-moneter/>
- Nogradi, G.S., Michael, Y., & Kanters, A. (1993). The Relationship between Work-Related Attention, Motivating Potential of Jobs, and Job Effectiveness Outcomes. *Journal of Park and Recreation Administration Fall*, Volume 11, Number 3, pp 37-50
- Picket, W. (1991). *Decisions and Orders of the National Labor Relations Board*, Government Printing Office. Dipungut tanggal 8 April 2010, diakses dari <http://books.google.co.id/books>.
- Pines A.M., & Aronson, E. (1988). *Career Burnout Causes And Cures*. Free Press. Dipungut tanggal 5 April 2010, diakses dari <http://books.google.co.id/books>.
- Prasetyo, H. (2002). Pengaruh Ketataan Struktur Organisasi Terhadap Tingkat Kepercayaan antar Individu Pada BUMN dan Perusahaan Swasta. *Jurnal INSAN*. Vol 4 No.3 Desember.
- Resse, M. (2008). Compassion Fatigue. Regent University, School of Psychology And Counseling Faith And Therapy. *Journal Medical Center*, Vol. II, Issue 4.
- Robinson, B.L. (1995). *Global Peace, The World at Stake*. L. Robinson-Bennett Dipungut tanggal 5 April 2010, diakses dari <http://books.google.co.id/books>.
- Rothenberg, L.E. (2003). *Globalization 101 The Three Tensions of Globalization*. Occasional papers from the american forum for global education, dipungut 10 Desember 2008, diakses dari <http://www.globaled.org/issues/176.pdf>
- Schepman, S.B. & Zarate, M.A. (2008). The Relationship Between Burnout, Negative Affectivity, Organizational Citizenship Behavior for Human Services Employess. *Procedding of World Academy Of Science, Engineering and Technology*, Volume 30 July, ISSN 1307- 6884.

- Schultz, E.S. (1994). *Psychology and Work Today ; An Introduction to industrial and Organizational Psychology*. Pearson Education, Dipungut tanggal 5 April 2010, diakses dari <http://books.google.co.id/books>.
- Sedjo, P. (2005). *Kontribusi Budaya Organisasi Terhadap Burnout Pada Tenaga Pengajar. Proceeding, Seminar Nasional PESAT 2005 Auditorium Universitas Gunadarma, Jakarta, 23-24 Agustus.*
- Sihotang, N.I. (2004). *Burnout Pada Karyawan Ditinjau Dari Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja Psikologis Dan Jenis Kelamin, Jurnal Psyche, Vol.1 , No, 1, Juli 2004.*
- Spector, E.P, Fox, S., & Rodopman O.B (2004). *The Role Of Kontrol In Stresor – Emotion Theory of Counterproductive Work Behavior. symposium: Actionable Knowledge Gained From Theories of Workplace Deviance.* Academy of Management, New Orleans, August, 2004. Diunduh 10 Desember 2008, diakses dari <http://www.sba.luc.edu/research/wpapers/050124.pdf>.
- Spector, E.P, Goh A.P.S, & Bruursema, (2004). *Does Your Coworker Know What You're Doing? Convergence of Self- and Peer-Reports of Counterproductive Work Behavior.* Graduate School of Business, Loyola University Chicago, 820 N Michigan Ave., Diunduh 16 Desember 2009
- Spector, E.P. & Fox, S. (2005). *Counterproductive Work Behavior: Investigations of Actors and Targets.* American Psychological Association. Dipungut tanggal 5 April 2010, diakses dari <http://books.google.co.id/books>.
- Stamm, B.H. (2002). *Measuring Compassion Satisfaction as Well as Fatigue: Developmental History of the Compassion Fatigue and Satisfaction Test.* In C.R. Figley (Ed.). (pp.107-119). *Treating compassion fatigue.* New York: Brunner Mazel.
- Stamm, B.H. (2005). *Professional Quality of Life: Compassion Satisfaction and Fatigue Subscales, R-IV (ProQOL).* Dipungut 10 Desember 2008 dari <http://www.isu.edu/~bhstamm>.
- Stamm, B.H. (2008). *The ProQOL Using the Professional Quality of Life Scales 2008 Beta Edition Special edition for the Provider Resiliency Training Residency Course Soldier and Family Support Branch.* U.S. Army Medical Department Center and School, Dipungut 6 Febuari 2009 dari <http://www.isu.edu/~bhstamm>
- Suhartanto, E.P. (2006). Performansi Kerja: Tinjauan Dimensi Kepribadian *Big Five*, Karakteristik Kerja. *Jurnal Suksma* vol.3 no.1,hal.29-42.

Supratiknya, A. (2007). *Kiat Merujuk Sumber Acuan dalam Penulisan Karya Ilmiah*. Penerbit : Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta.

Yusoff, H.B., Bakar, A., & Alias, R.A. (2006). *Polygraphic Counterproductive Behavior Index Profiling Sistem*. Proceeding of the postgraduate annual research seminar. Dipungut 10 Desember 2009, diakses dari http://e.prints.utm.my/339/1/POLYGRAPHIC_COUNTERPRDUCTIVE.pdf

Wikipedia (tanpa tahun), dipungut 10 Januari 2009, dari <http://en.wikipedia.org/wiki/compassion>

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

Counterproductive Work Behavior Checklist (CWB-C) (45-item)

How often have you done each of the following things on your present job?	Never	Once or Twice	Once or Twice per month	Once or twice per week	Every day
1. Purposely wasted your employer's materials/supplies	1	2	3	4	5
2. Daydreamed rather than did your work	1	2	3	4	5
3. Complained about insignificant things at work	1	2	3	4	5
4. Told people outside the job what a lousy place you work for	1	2	3	4	5
5. Purposely did your work incorrectly	1	2	3	4	5
6. Came to work late without permission	1	2	3	4	5
7. Stayed home from work and said you were sick when you weren't	1	2	3	4	5
8. Purposely damaged a piece of equipment or property	1	2	3	4	5
9. Purposely dirtied or littered your place of work	1	2	3	4	5
10. Stolen something belonging to your employer	1	2	3	4	5
11. Started or continued a damaging or harmful rumor at work	1	2	3	4	5
12. Been nasty or rude to a client or customer	1	2	3	4	5
13. Purposely worked slowly when things needed to get done	1	2	3	4	5
14. Refused to take on an assignment when asked	1	2	3	4	5
15. Purposely came late to an appointment or meeting	1	2	3	4	5
16. Failed to report a problem so it would get worse	1	2	3	4	5
17. Taken a longer break than you were allowed to take	1	2	3	4	5
18. Purposely failed to follow instructions	1	2	3	4	5
19. Left work earlier than you were allowed to	1	2	3	4	5
20. Insulted someone about their job performance	1	2	3	4	5
21. Made fun of someone's personal life	1	2	3	4	5
22. Took supplies or tools home without permission	1	2	3	4	5
23. Tried to look busy while doing nothing	1	2	3	4	5
24. Put in to be paid for more hours than you worked	1	2	3	4	5

How often have you done each of the following things on your present job?	Never	Once or Twice	Once or Twice per month	Once or twice per week	Every day
25. Took money from your employer without permission	1	2	3	4	5
26. Ignored someone at work	1	2	3	4	5
27. Refused to help someone at work	1	2	3	4	5
28. Withheld needed information from someone at work	1	2	3	4	5
29. Purposely interfered with someone at work doing his/her job	1	2	3	4	5
30. Blamed someone at work for error you made	1	2	3	4	5
31. Started an argument with someone at work	1	2	3	4	5
32. Stole something belonging to someone at work	1	2	3	4	5
33. Verbally abused someone at work	1	2	3	4	5
34. Made an obscene gesture (the finger) to someone at work	1	2	3	4	5
35. Threatened someone at work with violence	1	2	3	4	5
36. Threatened someone at work, but not physically	1	2	3	4	5
37. Said something obscene to someone at work to make them feel bad	1	2	3	4	5
38. Hid something so someone at work couldn't find it	1	2	3	4	5
39. Did something to make someone at work look bad	1	2	3	4	5
40. Played a mean prank to embarrass someone at work	1	2	3	4	5
41. Destroyed property belonging to someone at work	1	2	3	4	5
42. Looked at someone at work's private mail/property without permission	1	2	3	4	5
43. Hit or pushed someone at work	1	2	3	4	5
44. Insulted or made fun of someone at work	1	2	3	4	5
45. Avoided returning a phone call to someone you should at work	1	2	3	4	5

23. I avoid certain activities or situations because they remind me of frightening experiences of the people I [help].
24. I am proud of what I can do to [help].
25. As a result of my [helping], I have intrusive, frightening thoughts.
26. I feel "bogged down" by the system.
27. I have thoughts that I am a "success" as a [helper].
28. I can't recall important parts of my work with trauma victims.
29. I am a very sensitive person.
30. I am happy that I chose to do this work.

Self-scoring directions, if used as self-test

1. Be certain you respond to all items.
2. On some items the scores need to be reversed. Next to your response write the reverse of that score (i.e. 0=0, 1=5, 2=4, 3=3). Reverse the scores on these 5 items: 1, 4, 15, 17 and 29. Please note that the value 0 is not reversed, as its value is always null.
3. Mark the items for scoring:
 - a. Put an **X** by the 10 items that form the **Compassion Satisfaction Scale**: 3, 6, 12, 16, 18, 20, 22, 24, 27, 30.
 - b. Put a **check** by the 10 items on the **Burnout Scale**: 1, 4, 8, 10, 15, 17, 19, 21, 26, 29.
 - c. **Circle** the 10 items on the **Trauma/Compassion Fatigue Scale**: 2, 5, 7, 9, 11, 13, 14, 23, 25, 28.
4. Add the numbers you wrote next to the items for each set of items and compare with the theoretical scores.

LAMPIRAN 3

Skills Application 4-2: Job Diagnostic Survey

Hackman and Oldham developed a self-report instrument for managers to use in diagnosing their work environment. The first step in calculating the "motivating potential score" (MPS) of your job is to complete the following questionnaire.

1. Use the scales below to indicate whether each statement is an accurate or inadequate description of your present or most recent job. After completing the instrument, use the scoring key to compute a total score for each of the core job characteristics.

5 = Very descriptive

2 = Mostly

nondescriptive

4 = Mostly descriptive

1 = Very nondescriptive

3 = Somewhat descriptive

1. I have almost complete responsibility for deciding how and when the work is to be done.
2. I have a chance to do a number of different tasks, using a wide variety of different skills and talents.
3. I do a complete task from start to finish. The results of my efforts are clearly visible and identifiable.
4. What I do affects the well-being of other people in very important ways.
5. My manager provides me with constant feedback about how I am doing.
6. The work itself provides me with information about how well I am doing.
7. I make insignificant contributions to the final product or service.
8. I get to use a number of complex skills on this job.
9. I have very little freedom in deciding how the work is to be done.
10. Just doing the work provides me with opportunities to figure out how well I am doing.
11. The job is quite simple and repetitive.
12. My supervisors or coworkers rarely give me feedback on how well I am doing the job.
13. What I do is of little consequence to anyone else.
14. My job involves doing a number of different tasks.
15. Supervisors let us know how well they think we are doing.
16. My job is arranged so that I do not have a chance to do an entire piece of work from beginning to end.
17. My job does not allow me an opportunity to use discretion or participate in decision making.
18. The demands of my job are highly routine and predictable.
19. My job provides few clues about whether I'm performing adequately.

20. My job is not very important to the company's survival.
21. My job gives me considerable freedom in doing the work.
22. My job provides me with the chance to finish completely any work I start.
23. Many people are affected by the job I do.

2. *Scoring Key:*

Skill variety (SV) (items #2, 8,11, 14,18*) = _____/5 = ____*

Task identity (TI) (items #3, 7, 16*, 22) = _____/4 = ____*

Task significance (TS) (items #4,13, 20*, 23) = _____/4 = ____*

Autonomy (AU) (items #1, 9, 17*, 21) = __/4 =*

Feedback (FB) (items #5, 6,10,12, 15,19*) = _____/6 = ____*

(Note: For the items with asterisks, subtract your score from 6.)

Total the numbers for each characteristic and divide by the number of items to get an average score.

3. Now you are ready to calculate the MPS by using the following formula:

$SV + TI + TS$

Motivating Potential Score (MPS) = $\frac{\text{-----}}{3} \times AU \times FB$

MPS scores range from 1 to 125.

4. You can compare your job characteristics with those of a fellow classmate or with norms that your instructor has. Is the MPS of your job high, average, or low?
5. What could be done to increase the motivating potential of your job?

Source: J. Richard Hackman and Greg R. Oldham, *Work Redesign* (adapted from pp. 80, 81, 90, and 303-306) © 1980 by Addison-Wesley Publishing Company, Inc. Reprinted by permission of Addison-Wesley Longman, Inc.

LAMPIRAN 4**LEMBAR PENGANTAR**

Kepada Yth : Sdr / i / Bapak / Ibu
Hal : permohonan pengisian kuisisioner
Lampiran : Skala Perilaku Kerja

Dengan hormat,

Melalui surat ini kami mahasiswa Fakultas Psikologi, Universitas Sanata Dharma memohon kesediaannya untuk mengisi Skala Perilaku Kerja yang terlampir.

Pembagian skala ini merupakan bagian dari syarat penyelesaian tugas akhir. Besar harapan kami terhadap penyelesaian pengerjaan skala ini.

Demikian kiranya permohonan kami, atas kesediaannya diucapkan terima kasih.

Yogyakarta, Juni 2009

Tim Peneliti

❧ Selamat Mengerjakan ❧

SKALA PERILAKU KERJA

(* . Silahkan coret yang tidak perlu)

Jenis Kelamin* : L / P
 Pendidikan Terakhir :
 Nama Pekerjaan :
 Golongan Pekerjaan :
 Masa Kerja : tahun
 Status Perkawinan* : menikah / tidak menikah
 Suami/Istri* : bekerja / tidak bekerja
 Jumlah Anak di Keluarga : orang

Kuisisioner ini terdiri atas empat skala, yang memiliki alternatif jawaban masing-masing. Anda diminta untuk menjawab pernyataan dengan memberikan tanda silang (X) pada kolom jawaban yang tersedia. Jika Anda salah memilih kolom jawaban, silahkan mencoretnya (~~X~~) dan memilih jawaban lain. Alternatif pilihan jawaban yang Anda pilih hendaknya dapat mewakili keadaan diri Anda yang sesungguhnya. Perlu diketahui bahwa tidak ada jawaban yang benar ataupun salah maka jawablah dengan tempo sesingkat mungkin.

Terima kasih untuk ketulusannya mengerjakan kuisisioner ini.

LAMPIRAN 5

UJI COBA SKALA CWB

KETERANGAN	1	2	3	4	5
	: Tidak Pernah				
		: Sese kali			
			: Satu atau 2 kali dalam sebulan		
				: satu atau 2 kali dalam tiap minggunya	
					: Hampir tiap hari

No.	Seberapa sering Anda melakukannya di tempat kerja?	1	2	3	4	5
1.	Dengan sengaja menggunakan barang milik perusahaan.					
2.	Melamun daripada menyelesaikan tugas.					
3.	Mengeluhkan hal yang sepele.					
4.	Menceritakan keburukan tempat kerja.					
5.	Dengan sengaja melakukan kesalahan saat bekerja.					
6.	Datang terlambat ke tempat kerja tanpa ijin.					
7.	Tidak masuk kerja dengan alasan sakit, padahal tidak.					
8.	Dengan sengaja merusak barang milik perusahaan,					
9.	Orang lain lebih bertanggung jawab akan kebersihan tempat saya bekerja.					
10.	Menggunakan alat-alat atau barang milik orang lain tanpa ijin.					
11.	Ikut membicarakan gosip.					
12.	Bersikap seenaknya pada klien atau pelanggan yang tidak menyenangkan.					
13.	Bekerja perlahan meskipun di kejar <i>dead line</i> .					
14.	Menolak penugasan					
15.	Dengan sengaja datang terlambat pada suatu pertemuan.					
16.	Lupa melaporkan suatu masalah sehingga bertambah runyam.					
17.	Mengambil jam istirahat lebih panjang.					
18.	Lalai mengikuti instruksi.					
19.	Meninggalkan pekerjaan daripada mengerjakannya..					
20.	Mengejek pekerjaan orang lain.					
21.	Bergurau tentang kehidupan pribadi rekan lain.					
22.	Membawa pulang fasilitas perusahaan tanpa ijin.					
23.	Menyibukan diri di tempat kerja.					
24.	Berharap lembur supaya mendapat <i>income</i> lebih.					
25.	Menggunakan uang perusahaan tanpa sepengetahuan siapa pun.					
26.	Tidak peduli terhadap orang lain saat bekerja..					
27.	Menolak membantu orang lain.					
28.	Tidak menyampaikan pesan/info, jika tidak diminta.					

No.	Seberapa sering Anda melakukannya di tempat kerja?	1	2	3	4	5
29.	Turut campur dalam pekerjaan orang lain.					
30.	Menyalahkan orang lain ketika terjadi kesalahan.					
31.	Berdebat dengan rekan kerja.					
32.	Mengambil diam-diam barang milik orang lain.					
33.	Mengejek orang lain.					
34.	Menggunakan isyarat tubuh sebagai pelampiasan kekesalan terhadap rekan lain.					
35.	Mengancam orang lain dengan kekerasan					
36.	Mengancam rekan tetapi tidak secara fisik.					
37.	Berkata-kata yang membuat rekan lain tidak nyaman					
38.	Menyembunyikan barang milik rekan lain.					
39.	Melakukan sesuatu sehingga rekan lain tampak buruk.					
40.	Gurauan yang menyinggung perasaan.					
41.	Merusak barang milik rekan lain.					
42.	Membaca email/surat/barang pribadi milik orang lain.					
43.	Memukul/mendorong orang lain.					
44.	Menyinggung perasaan rekan yang sedang bekerja.					
45.	Ada perintah untuk menelepon kembali, tetapi tidak saya lakukan.					

LAMPIRAN 6

UJI COBA SKALA PROQOL

KETERANGAN

Tidak pernah	: TP	(0 %)	Kadang-kadang	: KD	(41-60%)
Jarang	: JR	(1-20%)	Sering	: SR	(61-80%)
Sesekali	: SE	(21-40%)	Sangat Sering	: SSR	(81-100%)

No.	Seberapa sering Anda mengalami hal-hal ini di tempat kerja dalam 30 hari terakhir?	TP	JR	SE	KD	SR	SSR
1	Senang ketika sedang bekerja						
2	Merasa khawatir apabila tergantung dengan orang lain						
3	Merasa puas karena dapat menolong orang lain						
4	Merasakan adanya ikatan kekeluargaan dengan orang-orang di sekeliling saya						
5	Terkejut atau melompat ketika mendengar suara yang muncul tiba-tiba						
6	Berseangat setelah menolong orang lain						
7	Merasa sulit untuk memisahkan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja.						
8	Tidur saya terganggu setelah mengalami peristiwa yang tidak menyenangkan						
9	Merasa ikut terpengaruh dengan rekan kerja yang mengalami stres berat.						
10	Merasa terperangkap dengan pekerjaan saya						
11	Merasa gelisah setelah membantu orang lain						
12	Senang dengan pekerjaan saya						
13	Merasa tertekan dengan pekerjaan						
14	Dapat merasakan apa yang sedang dialami oleh orang lain						
15	Memiliki pedoman- pedoman pribadi yang dapat menguatkan diri saya						
16	Merasa senang karena bisa mengikuti prosedur ataupun mekanisme dari organisasi						
17	Merasa menjadi seseorang seperti yang saya inginkan						
18	Merasa puas dengan pekerjaan saya						
19	Pekerjaan saya membuat saya lelah.						
20	Berpikiran positif dan merasa senang dengan orang lain/rekan kerja termasuk bagaimana saya dapat membantu mereka						
21	Merasa lelah dengan beban tugas yang harus ditangani.						
22	Percaya bahwa saya mampu membuat perubahan-perubahan						
23	Menghindari melakukan kegiatan ataupun situasi tertentu yang mengingatkan kembali pada suatu peristiwa yang tidak menyenangkan						
24	Bangga terhadap segala apa yang dapat saya lakukan						
25	Berpikir yang 'tidak-tidak' setelah membantu orang lain						
26	Merasa tidak dapat berkembang karena sistem dalam organisasi						

No.	Seberapa sering Anda mengalami hal-hal ini di tempat kerja dalam 30 hari terakhir?	TP	JR	SE	KD	SR	SSR
27	Merasa sebagai orang yang berhasil dalam pekerjaan						
28	Tidak dapat mengingat hal-hal penting mengenai permasalahan yang dialami oleh orang lain.						
29	Merasa sebagai orang yang sangat sensitive						
30	Senang atas pekerjaan yang saya pilih						

LAMPIRAN 7

UJI COBA SKALA KARAKTERISTIK PEKERJAAN

Keterangan

1. Sangat tidak menggambarkan
2. Kurang menggambarkan
3. Kadang-kadang menggambarkan
4. Sebagian besar menggambarkan
5. Sangat menggambarkan

No.	Seberapakah besar pernyataan berikut ini dapat menggambarkan keadaan Anda akhir-akhir ini di tempat kerja ?	1	2	3	4	5
1.	Saya selalu bertanggung jawab dalam memutuskan bagaimana dan kapan pekerjaan harus diselesaikan.					
2.	Saya berkesempatan untuk melakukan beberapa tugas dengan berbagai kemampuan yang saya miliki.					
3.	Saya menyelesaikan tugas-tugas dari awal hingga akhir yang hasilnya dapat dilihat dan diidentifikasi langsung					
4.	Apa yang saya lakukan dapat mempengaruhi pekerjaan orang lain.					
5.	Atasan saya memberikan masukan kepada saya.					
6.	Apa yang saya lakukan dapat memperlihatkan hasil kinerja saya, dalam bekerja.					
7.	Kontribusi saya tidak berkaitan dengan hasil akhir pekerjaan dan pelayanan.					
8.	Saya bisa menggunakan beberapa keahlian/kemampuan yang saya miliki.					
9.	Saya kurang bebas menentukan cara kerja saya..					
10.	Apa yang saya kerjakan membuktikan bagaimana saya bekerja.					
11.	Pekerjaan saya sederhana dan berulang-ulang/monoton.					
12.	Supervisor dan rekan kerja saya jarang memberikan masukan mengenai bagaimana kinerja saya.					
13.	Apa yang saya lakukan kurang begitu mempengaruhi orang lain.					
14.	Tugas pekerjaan saya bermacam-macam.					
15.	Saya diberi masukan tentang hasil kerja saya.					
16.	Pekerjaan saya telah dirancang sedemikian rupa sehingga saya tidak berkesempatan sedikit pun untuk melakukan pekerjaan tersebut dari awal hingga akhir.					
17.	Pekerjaan saya tidak memberi kesempatan untuk menggunakan kebebasan berpartisipasi dalam hal pengambilan keputusan.					
18.	Pekerjaan saya bersifat rutin.					
19.	Pekerjaan saya menyediakan sedikit informasi mengenai kepuasan saya dalam bekerja.					
20.	Pekerjaan saya tidak bermanfaat bagi kelangsungan hidup perusahaan.					
21.	Saya bebas menentukan cara kerja saya..					
22.	Pekerjaan saya memberikan kesempatan untuk menyelesaikan pekerjaan lain yang akan saya lakukan					
23.	Orang lain ikut terpengaruh oleh apa yang saya kerjakan.					

SKOR TRY OUT CWB

LAMPIRAN 8

S	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13
1	1.00	2.00	1.00	2.00	1.00	1.00	2.00	1.00	2.00	1.00	2.00	1.00	2.00
2	2.00	1.00	2.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	2.00	1.00
3	2.00	2.00	2.00	4.00	2.00	1.00	1.00	1.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00
4	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00
5	2.00	2.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00
6	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00
7	2.00	1.00	2.00	1.00	1.00	2.00	3.00	1.00	2.00	2.00	2.00	1.00	2.00
8	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	1.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00
9	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00
10	1.00	2.00	2.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	2.00	1.00
11	2.00	2.00	2.00	3.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	2.00	1.00	1.00	3.00
12	5.00	2.00	2.00	2.00	1.00	1.00	1.00	2.00	2.00	1.00	3.00	1.00	2.00
13	2.00	1.00	2.00	2.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	2.00	2.00	2.00
14	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
15	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
16	5.00	1.00	2.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	2.00	2.00	1.00	1.00
17	5.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	3.00	4.00	2.00
18	2.00	1.00	2.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00
19	2.00	3.00	3.00	2.00	3.00	2.00	2.00	3.00	2.00	2.00	2.00	3.00	1.00
20	5.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	2.00	1.00	1.00
21	2.00	2.00	3.00	4.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	3.00	1.00	3.00
22	2.00	3.00	3.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00
23	5.00	4.00	4.00	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00
24	2.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	2.00
25	3.00	2.00	4.00	2.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00
26	1.00	2.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	2.00
27	5.00	1.00	2.00	1.00	2.00	2.00	1.00	1.00	2.00	1.00	2.00	1.00	1.00
28	2.00	1.00	2.00	2.00	1.00	2.00	1.00	2.00	1.00	1.00	2.00	2.00	2.00
29	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00
30	5.00	1.00	2.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00
31	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	2.00	1.00	2.00
32	5.00	2.00	2.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00
33	5.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
34	5.00	1.00	2.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	2.00	1.00
35	5.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00
36	2.00	1.00	2.00	1.00	1.00	2.00	1.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	3.00
37	1.00	2.00	3.00	1.00	3.00	2.00	3.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00
38	1.00	2.00	2.00	2.00	1.00	2.00	1.00	1.00	2.00	2.00	2.00	1.00	2.00
39	1.00	2.00	2.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	2.00	2.00	2.00	1.00	1.00
40	2.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	2.00
41	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	2.00
42	5.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	3.00	1.00	1.00	1.00	1.00
42	1.00	1.00	2.00	2.00	1.00	1.00	1.00	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00	1.00
43	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00
44	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00
45	1.00	1.00	2.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00
46	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	2.00	1.00	2.00	2.00	1.00	2.00	1.00	2.00
47	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
48	5.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	2.00	1.00	2.00
49	2.00	1.00	2.00	2.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	2.00	2.00	1.00	2.00
50	4.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00
51	1.00	2.00	1.00	2.00	1.00	1.00	2.00	1.00	2.00	1.00	2.00	1.00	2.00

S	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20	Item21	Item22	Item22	Item23	Item24	Item25
1	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00	1.00	2.00	1.00	1.00	2.00
2	1.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	1.00	2.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00
3	1.00	1.00	1.00	2.00	3.00	2.00	1.00	2.00	1.00	3.00	2.00	2.00	1.00
4	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
5	1.00	3.00	1.00	2.00	2.00	2.00	1.00	2.00	1.00	2.00	2.00	2.00	1.00
6	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00
7	2.00	1.00	1.00	2.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	2.00	2.00	1.00	2.00
8	1.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00
9	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
10	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	2.00	1.00
11	1.00	1.00	1.00	2.00	2.00	1.00	1.00	2.00	1.00	4.00	2.00	2.00	1.00
12	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	2.00	1.00	2.00	1.00	2.00	1.00
13	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	5.00	2.00	1.00	1.00
14	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
15	1.00	2.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
16	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00	1.00	1.00
17	1.00	3.00	2.00	1.00	2.00	1.00	2.00	4.00	1.00	2.00	2.00	1.00	1.00
18	1.00	1.00	2.00	2.00	2.00	1.00	1.00	2.00	1.00	2.00	2.00	2.00	1.00
19	1.00	2.00	1.00	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00	2.00	2.00	3.00	1.00	1.00
20	1.00	1.00	1.00	2.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	1.00	1.00	1.00
21	1.00	2.00	1.00	3.00	2.00	1.00	2.00	3.00	1.00	5.00	2.00	1.00	1.00
22	1.00	1.00	2.00	2.00	1.00	2.00	1.00	2.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00
23	2.00	2.00	2.00	4.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	4.00	1.00	1.00	2.00
24	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00
25	1.00	2.00	1.00	2.00	1.00	2.00	1.00	2.00	2.00	2.00	1.00	1.00	1.00
26	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
27	2.00	1.00	2.00	2.00	3.00	2.00	2.00	2.00	1.00	5.00	2.00	1.00	2.00
28	1.00	2.00	1.00	2.00	2.00	1.00	1.00	2.00	1.00	5.00	1.00	1.00	1.00
29	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00
30	1.00	1.00	1.00	2.00	2.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
31	1.00	2.00	1.00	1.00	2.00	2.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00
32	2.00	2.00	1.00	1.00	3.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	2.00
33	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
34	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
35	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
36	2.00	2.00	2.00	1.00	2.00	1.00	1.00	2.00	1.00	2.00	1.00	1.00	2.00
37	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00
38	2.00	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	2.00	1.00	2.00	1.00	1.00	2.00
39	1.00	2.00	1.00	2.00	2.00	1.00	2.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00
40	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	2.00	1.00	1.00
41	1.00	2.00	2.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00
42	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
42	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
43	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
44	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	2.00	1.00	3.00	2.00	1.00	1.00
45	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
46	1.00	2.00	2.00	1.00	2.00	1.00	1.00	2.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00
47	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00
48	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	5.00	1.00	1.00	1.00
49	2.00	3.00	2.00	1.00	3.00	2.00	1.00	3.00	1.00	3.00	3.00	1.00	2.00
50	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	3.00	1.00	3.00	1.00	1.00	1.00
51	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00	1.00	2.00	1.00	1.00	2.00

S	Item26	Item27	Item28	Item29	Item30	Item31	Item32	Item33	Item34	Item35	Item36	Item37	Item38
1	1.00	1.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00	1.00	1.00	2.00	2.00
2	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
3	2.00	1.00	2.00	3.00	2.00	2.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00
4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
5	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
6	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00
7	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00
8	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00	1.00	1.00	2.00	1.00
9	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	2.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00
10	1.00	1.00	1.00	2.00	2.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
11	3.00	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00	1.00	1.00	3.00	1.00	1.00	1.00	2.00
12	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	3.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00
13	1.00	1.00	1.00	2.00	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00	1.00	1.00	2.00	2.00
14	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
15	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	2.00	1.00
16	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
17	1.00	2.00	2.00	3.00	2.00	4.00	1.00	2.00	2.00	1.00	2.00	3.00	1.00
18	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	2.00	1.00	1.00	2.00	2.00	1.00
19	4.00	1.00	1.00	1.00	2.00	2.00	1.00	4.00	3.00	1.00	2.00	2.00	2.00
20	1.00	2.00	1.00	2.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
21	1.00	1.00	1.00	5.00	1.00	4.00	2.00	2.00	3.00	1.00	2.00	2.00	1.00
22	2.00	1.00	2.00	2.00	1.00	2.00	1.00	2.00	2.00	1.00	1.00	2.00	1.00
23	2.00	2.00	2.00	3.00	2.00	2.00	2.00	1.00	1.00	3.00	2.00	2.00	1.00
24	2.00	2.00	1.00	2.00	1.00	2.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00
25	1.00	2.00	1.00	2.00	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00	1.00	1.00	2.00	2.00
26	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
27	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
28	1.00	1.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	2.00	1.00
29	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00
30	2.00	2.00	2.00	3.00	2.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
31	2.00	2.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	2.00	1.00
32	1.00	2.00	2.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00
33	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
34	1.00	1.00	2.00	2.00	1.00	2.00	1.00	2.00	2.00	1.00	1.00	2.00	1.00
35	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
36	2.00	2.00	2.00	1.00	1.00	2.00	1.00	2.00	2.00	2.00	1.00	1.00	2.00
37	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
38	2.00	1.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00	1.00	1.00	2.00	1.00
39	2.00	2.00	2.00	3.00	1.00	2.00	1.00	1.00	2.00	2.00	1.00	1.00	1.00
40	1.00	1.00	1.00	2.00	2.00	2.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00
41	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00
42	3.00	2.00	1.00	5.00	2.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
42	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00	2.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	2.00	1.00
43	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00
44	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	2.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
45	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	2.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00
46	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00
47	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
48	2.00	2.00	1.00	1.00	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00	1.00	1.00	1.00	2.00
49	3.00	2.00	2.00	1.00	2.00	3.00	1.00	1.00	3.00	2.00	1.00	2.00	2.00
50	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	3.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
51	1.00	1.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00	1.00	1.00	2.00	2.00

S	Item39	Item40	Item41	Item42	Item43	Item44	Item45
1	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00
2	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
3	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00
4	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
5	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
6	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
7	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00
8	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00	2.00	2.00
9	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
10	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00
11	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	2.00
12	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00
13	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
14	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
15	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
16	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	2.00
17	1.00	3.00	1.00	1.00	1.00	4.00	2.00
18	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
19	1.00	2.00	1.00	2.00	2.00	1.00	2.00
20	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
21	1.00	2.00	1.00	2.00	2.00	2.00	1.00
22	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	2.00	2.00
23	2.00	2.00	1.00	1.00	1.00	2.00	2.00
24	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00
25	3.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
26	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
27	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	2.00
28	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
29	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
30	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00
31	1.00	2.00	2.00	1.00	1.00	2.00	2.00
32	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
33	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00
34	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00
35	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00
36	2.00	2.00	1.00	2.00	1.00	2.00	2.00
37	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
38	2.00	2.00	1.00	1.00	1.00	2.00	2.00
39	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	2.00
40	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
41	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
42	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
42	1.00	2.00	1.00	2.00	1.00	1.00	2.00
43	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
44	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
45	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
46	3.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00
47	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
48	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00
49	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00
50	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
51	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00

HASIL TRY OUT PROQOL

LAMPIRAN 9

S	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13
1	3.00	4.00	4.00	1.00	3.00	5.00	4.00	3.00	2.00	1.00	0.00	4.00	3.00
2	2.00	2.00	4.00	5.00	1.00	4.00	3.00	1.00	3.00	4.00	0.00	5.00	1.00
3	2.00	3.00	5.00	3.00	1.00	4.00	3.00	2.00	4.00	3.00	1.00	4.00	2.00
4	1.00	3.00	3.00	4.00	2.00	3.00	1.00	3.00	1.00	0.00	0.00	3.00	0.00
5	2.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	2.00	2.00	1.00	1.00	4.00	1.00
6	2.00	3.00	5.00	5.00	0.00	5.00	2.00	1.00	3.00	0.00	0.00	4.00	0.00
7	2.00	4.00	3.00	3.00	1.00	4.00	3.00	2.00	1.00	1.00	0.00	3.00	1.00
8	3.00	5.00	4.00	5.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	1.00	4.00	3.00
9	2.00	3.00	3.00	2.00	1.00	4.00	1.00	2.00	2.00	0.00	0.00	3.00	0.00
10	2.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	1.00	1.00	1.00	2.00	3.00	4.00	2.00
11	1.00	4.00	5.00	5.00	2.00	5.00	4.00	2.00	1.00	0.00	0.00	5.00	0.00
12	2.00	3.00	5.00	4.00	3.00	4.00	2.00	1.00	1.00	1.00	0.00	4.00	3.00
13	1.00	5.00	5.00	5.00	3.00	5.00	3.00	4.00	4.00	0.00	0.00	5.00	3.00
14	1.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	1.00	1.00	1.00	0.00	0.00	1.00	0.00
15	2.00	2.00	4.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	2.00	3.00	5.00	2.00
16	3.00	4.00	4.00	4.00	0.00	4.00	1.00	3.00	0.00	4.00	0.00	4.00	3.00
17	2.00	3.00	3.00	5.00	0.00	3.00	2.00	1.00	1.00	0.00	0.00	3.00	0.00
18	3.00	4.00	5.00	5.00	3.00	4.00	2.00	4.00	3.00	3.00	0.00	4.00	3.00
19	2.00	5.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	1.00	4.00	2.00
20	2.00	3.00	4.00	4.00	1.00	4.00	2.00	3.00	3.00	1.00	1.00	4.00	1.00
21	1.00	4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	3.00	2.00	3.00	4.00	0.00	5.00	2.00
22	2.00	4.00	4.00	5.00	0.00	4.00	2.00	3.00	1.00	2.00	0.00	5.00	3.00
23	4.00	3.00	3.00	4.00	0.00	4.00	1.00	1.00	0.00	4.00	0.00	5.00	1.00
24	4.00	4.00	5.00	5.00	3.00	4.00	3.00	2.00	3.00	2.00	2.00	4.00	3.00
25	2.00	3.00	4.00	4.00	2.00	3.00	1.00	2.00	3.00	2.00	1.00	4.00	2.00
26	1.00	3.00	4.00	3.00	2.00	4.00	1.00	1.00	1.00	1.00	3.00	5.00	0.00
27	2.00	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	3.00	3.00	1.00	4.00	1.00	5.00	3.00
28	2.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	1.00	3.00	0.00	0.00	0.00	5.00	1.00
29	2.00	3.00	3.00	3.00	2.00	4.00	1.00	1.00	1.00	1.00	0.00	5.00	1.00
30	1.00	3.00	4.00	1.00	0.00	3.00	0.00	1.00	1.00	0.00	0.00	5.00	0.00
31	2.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	1.00	1.00	1.00	4.00	1.00
32	2.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	2.00	2.00	2.00	3.00	1.00	4.00	3.00
33	1.00	3.00	5.00	1.00	1.00	3.00	2.00	1.00	0.00	1.00	0.00	4.00	4.00
34	1.00	4.00	5.00	5.00	1.00	4.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	4.00	1.00
35	1.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	1.00	1.00	0.00	0.00	0.00	4.00	1.00
36	2.00	4.00	4.00	4.00	1.00	4.00	2.00	2.00	1.00	3.00	0.00	5.00	1.00
37	3.00	4.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	2.00	3.00	2.00	3.00	5.00	3.00
38	2.00	3.00	4.00	4.00	2.00	4.00	2.00	2.00	2.00	3.00	1.00	3.00	1.00
39	2.00	3.00	3.00	5.00	1.00	3.00	2.00	1.00	3.00	1.00	0.00	4.00	2.00
40	1.00	4.00	5.00	4.00	1.00	4.00	1.00	1.00	0.00	0.00	0.00	4.00	3.00
41	2.00	3.00	4.00	5.00	3.00	4.00	2.00	2.00	2.00	0.00	0.00	4.00	3.00
42	1.00	0.00	5.00	2.00	3.00	3.00	0.00	1.00	0.00	0.00	0.00	4.00	0.00
42	3.00	5.00	4.00	4.00	1.00	4.00	5.00	3.00	3.00	2.00	0.00	4.00	3.00
43	2.00	3.00	0.00	3.00	1.00	4.00	4.00	0.00	1.00	1.00	0.00	3.00	0.00
44	2.00	5.00	5.00	1.00	3.00	3.00	3.00	1.00	0.00	3.00	0.00	4.00	3.00
45	2.00	2.00	4.00	4.00	2.00	4.00	0.00	2.00	0.00	3.00	0.00	4.00	3.00
46	2.00	2.00	4.00	3.00	1.00	4.00	1.00	1.00	3.00	3.00	0.00	4.00	1.00
47	1.00	4.00	4.00	1.00	3.00	4.00	0.00	1.00	1.00	0.00	0.00	5.00	3.00
48	4.00	5.00	5.00	4.00	2.00	5.00	3.00	3.00	3.00	4.00	1.00	4.00	5.00
49	3.00	4.00	4.00	1.00	3.00	5.00	4.00	3.00	2.00	1.00	0.00	4.00	3.00
50	2.00	3.00	4.00	3.00	1.00	4.00	1.00	2.00	1.00	1.00	0.00	4.00	0.00
51	2.00	2.00	5.00	3.00	0.00	4.00	0.00	0.00	0.00	1.00	0.00	5.00	0.00

S	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20	Item21	Item22	Item23	Item24
1	3.00	2.00	4.00	3.00	4.00	3.00	5.00	4.00	4.00	3.00	3.00
2	4.00	3.00	5.00	3.00	5.00	1.00	4.00	1.00	3.00	3.00	5.00
3	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00
4	3.00	1.00	4.00	0.00	1.00	0.00	3.00	0.00	2.00	1.00	1.00
5	4.00	2.00	3.00	3.00	4.00	3.00	4.00	2.00	2.00	2.00	3.00
6	4.00	2.00	4.00	2.00	3.00	0.00	4.00	2.00	1.00	3.00	4.00
7	3.00	1.00	3.00	3.00	3.00	1.00	1.00	0.00	3.00	3.00	3.00
8	4.00	2.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	1.00	5.00
9	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00
10	3.00	2.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	2.00	4.00
11	4.00	1.00	5.00	2.00	5.00	3.00	4.00	2.00	5.00	3.00	5.00
12	3.00	2.00	3.00	3.00	4.00	5.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00
13	4.00	1.00	5.00	1.00	3.00	3.00	5.00	3.00	4.00	4.00	5.00
14	3.00	1.00	4.00	2.00	2.00	3.00	4.00	2.00	5.00	3.00	3.00
15	4.00	2.00	4.00	3.00	5.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00
16	4.00	2.00	5.00	3.00	3.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	3.00
17	3.00	1.00	4.00	2.00	5.00	2.00	5.00	3.00	5.00	2.00	5.00
18	4.00	2.00	5.00	2.00	4.00	3.00	4.00	0.00	5.00	2.00	5.00
19	4.00	2.00	3.00	2.00	5.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00
20	3.00	3.00	4.00	2.00	4.00	3.00	4.00	1.00	3.00	4.00	4.00
21	4.00	1.00	5.00	3.00	3.00	2.00	5.00	3.00	5.00	3.00	5.00
22	4.00	2.00	4.00	2.00	5.00	2.00	3.00	3.00	1.00	3.00	3.00
23	4.00	2.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00
24	4.00	3.00	5.00	2.00	3.00	3.00	5.00	2.00	3.00	4.00	4.00
25	5.00	2.00	4.00	3.00	4.00	1.00	4.00	3.00	2.00	4.00	2.00
26	3.00	1.00	4.00	1.00	4.00	0.00	3.00	0.00	4.00	1.00	4.00
27	4.00	3.00	5.00	2.00	3.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	3.00
28	3.00	2.00	4.00	2.00	4.00	1.00	4.00	1.00	2.00	4.00	3.00
29	3.00	1.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	2.00	4.00	0.00	2.00
30	3.00	3.00	5.00	3.00	5.00	3.00	5.00	3.00	1.00	2.00	3.00
31	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	4.00	4.00
32	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	5.00
33	2.00	2.00	4.00	2.00	3.00	3.00	5.00	3.00	1.00	3.00	4.00
34	3.00	2.00	4.00	2.00	5.00	2.00	4.00	3.00	4.00	4.00	5.00
35	1.00	3.00	3.00	2.00	4.00	1.00	3.00	1.00	2.00	4.00	3.00
36	4.00	1.00	4.00	3.00	4.00	1.00	4.00	1.00	4.00	1.00	4.00
37	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
38	2.00	1.00	3.00	2.00	3.00	2.00	4.00	3.00	4.00	0.00	4.00
39	3.00	1.00	2.00	2.00	1.00	2.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00
40	4.00	2.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	2.00	4.00	1.00	4.00
41	4.00	2.00	4.00	3.00	4.00	3.00	5.00	1.00	4.00	4.00	3.00
42	1.00	1.00	3.00	1.00	3.00	0.00	1.00	0.00	4.00	0.00	5.00
42	4.00	2.00	4.00	5.00	5.00	3.00	5.00	2.00	1.00	4.00	3.00
43	3.00	2.00	3.00	2.00	4.00	0.00	4.00	0.00	4.00	3.00	4.00
44	3.00	2.00	5.00	3.00	4.00	0.00	4.00	2.00	5.00	3.00	4.00
45	3.00	2.00	4.00	3.00	4.00	3.00	5.00	4.00	4.00	3.00	3.00
46	4.00	2.00	4.00	2.00	3.00	3.00	5.00	1.00	3.00	4.00	4.00
47	3.00	1.00	3.00	2.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	1.00	4.00
48	4.00	2.00	5.00	3.00	3.00	1.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00
49	5.00	3.00	4.00	3.00	5.00	4.00	5.00	3.00	4.00	4.00	5.00
50	4.00	2.00	4.00	2.00	3.00	1.00	4.00	1.00	4.00	2.00	4.00
51	4.00	1.00	3.00	2.00	3.00	2.00	4.00	3.00	4.00	0.00	3.00

HASIL TRY OUT KARAKTERISTIK PEKERJAAN

LAMPIRAN 10

S	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13
1	4.00	2.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	2.00	4.00	3.00	3.00	4.00
2	4.00	3.00	3.00	2.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00
3	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	5.00	4.00	4.00
4	4.00	3.00	3.00	1.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	2.00	4.00	3.00
5	3.00	4.00	3.00	2.00	5.00	4.00	2.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00
6	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	3.00
7	4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00	4.00
8	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00
9	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00
10	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00
11	5.00	5.00	5.00	3.00	4.00	4.00	2.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	2.00
12	4.00	4.00	5.00	3.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	5.00
13	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	3.00	4.00	4.00
14	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	3.00	5.00	2.00	2.00	3.00
15	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00
16	5.00	4.00	5.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	2.00	3.00	4.00
17	5.00	4.00	5.00	4.00	3.00	5.00	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00	3.00	5.00
18	4.00	4.00	5.00	3.00	4.00	5.00	4.00	4.00	2.00	5.00	3.00	4.00	1.00
19	4.00	3.00	2.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	2.00	2.00	2.00
20	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	5.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00
21	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	3.00	3.00	5.00
22	5.00	4.00	5.00	4.00	3.00	4.00	2.00	5.00	4.00	4.00	5.00	3.00	4.00
23	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	3.00	5.00	5.00	4.00	5.00
24	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00
25	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	2.00
26	5.00	5.00	5.00	4.00	3.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	3.00	4.00
27	5.00	5.00	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	3.00	4.00	4.00	5.00	2.00
28	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	2.00	5.00	5.00	5.00	3.00	4.00
29	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	2.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00
30	5.00	5.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	2.00	2.00	4.00	2.00	3.00	3.00
31	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00
32	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
33	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	2.00	5.00
34	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	5.00	2.00	4.00	5.00
35	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00
36	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00
37	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	2.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
38	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	2.00	2.00	3.00
39	5.00	3.00	4.00	3.00	2.00	2.00	5.00	5.00	3.00	1.00	1.00	4.00	3.00
40	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	2.00	2.00	4.00
41	4.00	4.00	4.00	2.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00
42	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
42	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	3.00	4.00	4.00	5.00	3.00	5.00	4.00
43	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	2.00	3.00	4.00
44	5.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00
45	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	3.00	2.00	5.00
46	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	5.00
47	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	1.00	1.00	1.00	5.00	5.00	3.00	3.00	2.00
48	4.00	4.00	5.00	4.00	2.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00
49	4.00	2.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	2.00	4.00	3.00	3.00	4.00
50	4.00	4.00	5.00	2.00	5.00	4.00	2.00	4.00	5.00	5.00	5.00	3.00	2.00
51	4.00	5.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	3.00	4.00

LAMPIRAN 11

Reliabilitas Uji Coba Skala CWB

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	51	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	51	100.0

Reliability Tatisstiks

Cronbach's Alpha	N of Items
.893	45

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

Item-Total Tatisstiks

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1*	60.8627	119.321	.164	.907
item2	61.8824	118.586	.580	.888
item3	61.5098	118.255	.537	.888
item4	61.6275	118.998	.493	.889
item5	62.1373	123.081	.341	.892
item6	62.0392	122.358	.432	.890
item7*	62.2157	125.893	.139	.894
item8	62.1569	122.535	.471	.890
item9	61.9412	122.656	.386	.891
item10	62.1373	122.801	.482	.890
item11	61.5294	123.014	.383	.891
item12	62.0980	121.130	.457	.890
item13	61.9020	122.290	.362	.891
item14	62.2157	124.453	.363	.892

item15	61.8627	120.881	.442	.890
item16	62.1176	123.266	.419	.891
item17	61.8627	119.961	.509	.889
item18	61.7059	122.092	.370	.891
item19	62.1765	124.108	.368	.891
item20	62.1569	122.095	.576	.889
item21	61.6275	119.518	.528	.889
item22	62.3137	125.060	.460	.892
item23	61.1569	115.055	.406	.894
item24	62.0392	122.798	.363	.891
item25*	62.2353	127.224	.027	.894
item26	61.9412	119.096	.522	.889
item27	62.0196	122.820	.421	.891
item28	62.0196	123.420	.364	.891
item29	61.6275	119.918	.331	.893
item30	61.9804	121.340	.550	.889
item31	61.4118	120.487	.482	.890
item32	62.3333	125.387	.486	.892
item33	61.9804	121.540	.426	.890
item34	61.7059	122.092	.370	.891
item35	62.2745	123.963	.431	.891
item36	62.2745	123.723	.561	.890
item37	62.0000	120.920	.548	.889
item38	62.1961	124.361	.355	.892
item39*	62.1961	124.521	.263	.892
item40	62.0196	120.820	.563	.889
item41*	62.3529	127.473	.021	.894
item42	62.1569	123.535	.417	.891
item43	62.3137	124.940	.482	.891
item44	62.1373	121.361	.486	.890
item45	61.9412	122.016	.479	.890

Keterangan * = item yang gugur

LAMPIRAN 12

Reliabilitas Uji Coba Skala CWB

Aspek CWBO

Scale: ALL VARIABELS

Cronbach's Alpha	N of Items
.775	21

		N	%
Cases	Valid	51	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	51	100.0

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

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	28.2157	32.853	.093	.823
item2	29.2353	32.224	.575	.750
item3	28.8627	31.681	.574	.749
item4	28.9804	32.860	.430	.759
item5	29.4902	34.215	.398	.763
item6	29.3922	34.123	.446	.761
item7	29.5686	35.610	.227	.772
item8	29.5098	34.575	.423	.763
item9	29.2941	34.572	.351	.766
item10	29.4902	34.535	.470	.762
item13	29.2549	34.434	.317	.767
item14	29.5686	35.130	.418	.766
item15	29.2157	34.213	.326	.767
item16	29.4706	35.054	.352	.767
item17	29.2157	32.453	.574	.751

item18	29.0588	34.256	.335	.766
item19	29.5294	34.774	.454	.764
item22	29.6667	35.707	.465	.768
item23	28.5098	29.935	.406	.766
item24	29.3922	34.603	.334	.767
item25	29.5882	36.487	.113	.776

LAMPIRAN 13

Reliabilitas Uji Coba Skala CWB

Aspek CWBP

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	51	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	51	100.0

Reliability Tatisstiks

Cronbach's Alpha	N of Items
.854	22

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

Item-Total Tatisstiks

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item11	28.0588	28.576	.433	.848
item20	28.6863	28.540	.554	.845
item21	28.1569	26.655	.600	.840
item26	28.4706	27.414	.445	.848
item27	28.5490	29.053	.362	.850
item28	28.5490	29.213	.331	.852
item29	28.1569	26.655	.377	.858
item30	28.5098	28.375	.486	.846
item31	27.9412	27.136	.553	.843
item32	28.8627	30.241	.413	.852
item33	28.5098	27.855	.464	.847
item34	28.2353	27.904	.438	.848
item35	28.8039	29.801	.315	.852
item36	28.8039	29.281	.554	.847
item37	28.5294	27.574	.599	.842
item38	28.7255	29.643	.329	.851
item39	28.7647	29.944	.243	.854

item40	28.5490	27.413	.637	.840
item41	28.8824	31.146	.003	.857
item42	28.6863	29.300	.378	.850
item43	28.8431	29.855	.485	.850
item44	28.6667	27.587	.567	.843

LAMPIRAN 14

Reliabilitas Uji Coba Skala ProQOL
Aspek Compassion Satisfaction

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary				Reliability Tatisiks	
		N	%	Cronbach's Alpha	N of Items
Cases	Valid	51	100.0	.738	10
	Excluded ^a	0	.0		
	Total	51	100.0		

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

Item-Total Tatisiks				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item3	33.3137	19.380	.463	.707
Item6	33.4902	21.175	.405	.720
Item12	33.2353	21.064	.311	.729
Item16	33.4706	19.494	.572	.695
Item18	33.7255	20.203	.322	.730
Item20	33.4314	20.570	.330	.727
Item22 *	34.0000	19.600	.291	.741
Item24	33.6078	18.803	.540	.695
Item27	34.6667	18.267	.456	.708
Item30	33.4118	20.487	.399	.718

Keterangan * = item yang gugur

LAMPIRAN 15

Reliabilitas Uji Coba Skala ProQOL
Aspek Burnout

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	51	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	51	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.705	10

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

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	21.4510	26.813	.586	.657
item4*	19.8235	28.308	.192	.714
item8	21.5490	27.333	.387	.679
item10	21.8431	23.095	.556	.641
item15	21.5490	29.413	.315	.692
item17	20.9804	28.420	.364	.685
item19	21.1176	23.826	.544	.645
item21	21.1961	25.641	.417	.672
item26	21.3529	25.193	.446	.667
item29*	20.0196	31.420	-.034	.746

Keterangan * = item yang gugur

LAMPIRAN 16

Reliabilitas Uji Coba Skala ProQOL
Aspek Compassion Fatigue

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	51	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	51	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.717	10

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

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item2	16.5490	26.893	.522	.674
item5*	18.0392	28.038	.284	.712
item7	17.9804	25.260	.535	.666
item9	18.3137	26.100	.438	.685
item11*	19.4314	29.850	.249	.713
item13	18.2353	24.984	.479	.676
item14	16.5098	28.895	.384	.696
item23	17.2157	26.333	.391	.694
item25	19.2745	29.563	.402	.698
item28*	17.9216	29.914	.156	.731

Keterangan * = item yang gugur

LAMPIRAN 17

Reliabilitas Uji Coba Skala Karakteristik Pekerjaan

Scale: ALL VARIABLES

		N	%
Cases	Valid	51	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	51	100.0

Cronbach's Alpha	N of Items
.856	23

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

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	80.3725	104.278	.399	.851
item2	80.7647	100.824	.553	.846
item3	80.5490	99.293	.589	.844
item4	81.1176	98.866	.576	.844
item5	81.0000	102.520	.413	.850
item6	80.6078	100.403	.541	.846
item7	81.1176	102.586	.314	.854
item8	80.8627	100.401	.494	.847
item9	81.0000	102.880	.377	.851
item10	80.6078	101.883	.502	.848
item11	81.2549	99.874	.422	.850
item12	81.3137	102.140	.416	.850
item13	81.1569	102.215	.340	.853
item14	80.7059	99.692	.496	.847
item15	81.3529	100.313	.416	.850
item16 *	80.7451	103.834	.243	.857
item17	81.0588	102.216	.318	.854
item18	81.9804	98.620	.429	.850
item19 *	81.4706	103.534	.228	.858
item20	80.1176	104.306	.362	.852
item21	81.5098	96.695	.523	.846
item22	81.2549	99.354	.504	.847
item23	81.1765	102.828	.369	.852

Keterangan * : item gugur

LAMPIRAN 18**SKALA PENELITIAN**

Kepada Yth : Sdr / i / Bapak / Ibu Pegawai BRI Cabang Katamso di Yogyakarta
Hal : Permohonan pengisian kuisioner
Lampiran : Skala Perilaku Kerja

Dengan hormat,

Melalui surat ini kami mahasiswa Fakultas Psikologi, Universitas Sanata Dharma memohon kesediaannya untuk mengisi Skala Perilaku Kerja yang terlampir.

Permohonan pengisian skala ini merupakan bagian dari syarat penyelesaian tugas akhir. Besar harapan kami terhadap penyelesaian pengerjaan skala ini.

Demikian kiranya permohonan kami, atas kesediaannya kami ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, Agustus 2009

Tim Peneliti

❧ Selamat Mengerjakan ❧

SKALA PERILAKU KERJA

(* . Silahkan coret yang tidak perlu)

Jenis Kelamin* : L / P
 Pendidikan Terakhir :
 Nama Pekerjaan :
 Golongan Pekerjaan :
 Masa Kerja : tahun
 Status Perkawinan* : menikah / tidak menikah
 Suami/Istri* : bekerja / tidak bekerja
 Jumlah Anak di Keluarga : orang

Kuisisioner ini terdiri atas empat skala, yang memiliki alternatif jawaban masing-masing. Anda diminta untuk menjawab pernyataan dengan memberikan tanda silang (X) pada kolom jawaban yang tersedia. Jika Anda salah memilih kolom jawaban, silahkan mencoretnya (~~X~~) dan memilih jawaban lain. Alternatif pilihan jawaban yang Anda pilih hendaknya dapat mewakili keadaan diri Anda yang sesungguhnya. Perlu diketahui bahwa tidak ada jawaban yang benar ataupun salah maka jawablah dengan tempo sesingkat mungkin.

Terima kasih untuk ketulusannya mengerjakan kuisisioner ini.

LAMPIRAN 19

SKALA CWB

KETERANGAN	1	: Tidak Pernah
	2	: Sese kali
	3	: Satu atau 2 kali dalam sebulan
	4	: satu atau 2 kali dalam tiap minggunya
	5	: Hampir tiap hari

No.	Seberapa sering Anda melakukannya di tempat kerja?	1	2	3	4	5
1.	Melamun daripada menyelesaikan tugas.					
2.	Mengeluhkan hal yang sepele.					
3.	Menceritakan keburukan tempat kerja.					
4.	Dengan sengaja melakukan kesalahan saat bekerja.					
5.	Datang terlambat ke tempat kerja tanpa ijin.					
6.	Dengan sengaja merusak barang milik perusahaan,					
7.	Orang lain lebih bertanggung jawab akan kebersihan tempat saya bekerja.					
8.	Menggunakan alat-alat atau barang milik orang lain tanpa ijin.					
9.	Ikut membicarakan gosip.					
10.	Bekerja perlahan meskipun di kejar <i>dead line</i> .					
11.	Menolak penugasan					
12.	Dengan sengaja datang terlambat pada suatu pertemuan.					
13.	Lupa melaporkan suatu masalah sehingga bertambah runyam.					
14.	Mengambil jam istirahat lebih panjang.					
15.	Lalai mengikuti instruksi.					
16.	Meninggalkan pekerjaan daripada mengerjakannya..					
17.	Mengejek pekerjaan orang lain.					
18.	Bergurau tentang kehidupan pribadi rekan lain.					
19.	Membawa pulang fasilitas perusahaan tanpa ijin.					
20.	Menyibukan diri di tempat kerja.					
21.	Berharap lembur supaya mendapat <i>income</i> lebih.					
22.	Tidak peduli terhadap orang lain saat bekerja..					
23.	Menolak membantu orang lain.					
24.	Tidak menyampaikan pesan/info, jika tidak diminta.					
25.	Turut campur dalam pekerjaan orang lain.					
26.	Menyalahkan orang lain ketika terjadi kesalahan.					
27.	Berdebat dengan rekan kerja.					

28.	Mengambil diam-diam barang milik orang lain.					
29.	Mengejek orang lain.					
30.	Menggunakan isyarat tubuh sebagai pelampiasan kekesalan terhadap rekan lain.					
31.	Mengancam orang lain dengan kekerasan					
32.	Mengancam rekan tetapi tidak secara fisik.					
33.	Berkata-kata yang membuat rekan lain tidak nyaman					
34.	Menyembunyikan barang milik rekan lain.					
35.	Gurauan yang menyinggung perasaan.					
36.	Membaca email/surat/barang pribadi milik orang lain.					
37.	Memukul/mendorong orang lain.					
38.	Menyinggung perasaan rekan yang sedang bekerja.					

LAMPIRAN 20

Skala Penelitian ProQOL

KETERANGAN

Tidak pernah	: TP	(0 %)	Kadang-kadang	: KD	(41-60%)
Jarang	: JR	(1-20%)	Sering	: SR	(61-80%)
Sesekali	: SE	(21-40%)	Sangat Sering	: SSR	(81-100%)

No.	Seberapa sering Anda mengalami hal-hal ini di tempat kerja dalam 30 hari terakhir?	TP	JR	SE	KD	SR	SSR
1	Senang ketika sedang bekerja						
2	Merasa khawatir apabila tergantung dengan orang lain						
3	Merasa puas karena dapat menolong orang lain						
4	Berse semangat setelah menolong orang lain						
5	Merasa sulit untuk memisahkan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja.						
6	Tidur saya terganggu setelah mengalami peristiwa yang tidak menyenangkan						
7	Merasa ikut terpengaruh dengan rekan kerja yang mengalami stres berat.						
8	Merasa terperangkap dengan pekerjaan saya						
9	Senang dengan pekerjaan saya						
10	Merasa tertekan dengan pekerjaan						
11	Dapat merasakan apa yang sedang dialami oleh orang lain						
12	Memiliki pedoman- pedoman pribadi yang dapat menguatkan diri saya						
13	Merasa senang karena bisa mengikuti prosedur ataupun mekanisme dari organisasi						
14	Merasa menjadi seseorang seperti yang saya inginkan						
15	Merasa puas dengan pekerjaan saya						
16	Pekerjaan saya membuat saya lelah.						
17	Berpikiran positif dan merasa senang dengan orang lain/rekan kerja termasuk bagaimana saya dapat membantu mereka						
18	Merasa lelah dengan beban tugas yang harus ditangani.						
19	Menghindari melakukan kegiatan ataupun situasi tertentu yang mengingatkan kembali pada suatu peristiwa yang tidak menyenangkan						
20	Bangga terhadap segala apa yang dapat saya lakukan						
21	Berpikir yang 'tidak-tidak' setelah membantu orang lain						
22	Merasa tidak dapat berkembang karena sistem dalam organisasi						
23	Merasa sebagai orang yang berhasil dalam pekerjaan						
24	Senang atas pekerjaan yang saya pilih						

LAMPIRAN 21

Skala Penelitian Karakteristik Pekerjaan

Keterangan :

1. Sangat tidak menggambarkan
2. Kurang menggambarkan
3. Kadang-kadang menggambarkan
4. Sebagian besar menggambarkan
5. Sangat menggambarkan

No.	Seberapakah besar pernyataan berikut ini dapat menggambarkan keadaan Anda akhir-akhir ini di tempat kerja ?	1	2	3	4	5
1.	Saya selalu bertanggung jawab dalam memutuskan bagaimana dan kapan pekerjaan harus diselesaikan.					
2.	Saya berkesempatan untuk melakukan beberapa tugas dengan berbagai kemampuan yang saya miliki.					
3.	Saya menyelesaikan tugas-tugas dari awal hingga akhir yang hasilnya dapat dilihat dan diidentifikasi langsung					
4.	Apa yang saya lakukan dapat mempengaruhi pekerjaan orang lain.					
5.	Atasan saya memberikan masukan kepada saya.					
6.	Apa yang saya lakukan dapat memperlihatkan hasil kinerja saya, dalam bekerja.					
7.	Kontribusi saya tidak berkaitan dengan hasil akhir pekerjaan dan pelayanan.					
8.	Saya bisa menggunakan beberapa keahlian/kemampuan yang saya miliki.					
9.	Saya kurang bebas menentukan cara kerja saya..					
10.	Apa yang saya kerjakan membuktikan bagaimana saya bekerja.					
11.	Pekerjaan saya sederhana dan berulang-ulang/monoton.					
12.	Supervisor dan rekan kerja saya jarang memberikan masukan mengenai bagaimana kinerja saya.					
13.	Apa yang saya lakukan kurang begitu mempengaruhi orang lain.					
14.	Tugas pekerjaan saya bermacam-macam.					
15.	Saya diberi masukan tentang hasil kerja saya.					
16.	Pekerjaan saya telah dirancang sedemikian rupa sehingga saya tidak berkesempatan sedikit pun untuk melakukan pekerjaan tersebut dari awal hingga akhir.					
17.	Pekerjaan saya bersifat rutin.					
18.	Pekerjaan saya tidak bermanfaat bagi kelangsungan hidup perusahaan.					
19.	Saya bebas menentukan cara kerja saya..					
20.	Pekerjaan saya memberikan kesempatan untuk menyelesaikan pekerjaan lain yang akan saya lakukan					
21.	Orang lain ikut terpengaruh oleh apa yang saya kerjakan.					

HASIL PENELITIAN CWB

LAMPIRAN 22

S	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13
1	2.00	3.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	2.00	1.00	1.00	2.00	3.00
2	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
3	1.00	2.00	3.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	2.00	2.00	1.00	1.00
4	2.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	5.00	4.00	3.00
5	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	3.00	3.00	3.00	4.00
6	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
7	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00
8	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	2.00	1.00
9	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
10	2.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
11	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
12	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	2.00	1.00	3.00	4.00	4.00
13	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
14	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
15	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
16	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00
17	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00	2.00	2.00
18	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	5.00	5.00	3.00	4.00	4.00	5.00	5.00
19	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	2.00	3.00	3.00
20	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	1.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00
21	2.00	5.00	4.00	1.00	4.00	1.00	5.00	3.00	4.00	5.00	3.00	4.00	5.00
22	2.00	2.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00
23	2.00	2.00	3.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00
24	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00
25	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
26	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	1.00	4.00	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00	5.00
27	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00
28	2.00	2.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00
29	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
30	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00
31	3.00	3.00	4.00	4.00	1.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	5.00
32	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
33	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
34	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	2.00	2.00	1.00	1.00	1.00
35	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	2.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00
36	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
37	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
38	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	2.00	2.00	1.00	1.00	1.00
39	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
40	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00
41	3.00	3.00	3.00	3.00	1.00	3.00	3.00	3.00	4.00	5.00	2.00	2.00	3.00
42	1.00	2.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00
42	2.00	3.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	2.00	1.00	1.00	2.00	3.00

S	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20	Item21	Item22	Item22	Item23	Item24	Item25
1	2.00	2.00	1.00	1.00	2.00	1.00	5.00	5.00	1.00	1.00	2.00	2.00	2.00
2	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	2.00	1.00	3.00	1.00	2.00	1.00
3	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00	2.00	1.00	2.00	1.00	2.00
4	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00
5	4.00	4.00	4.00	2.00	2.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
6	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
7	2.00	2.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	2.00	2.00	1.00	1.00	2.00	2.00
8	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
9	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
10	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
11	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
12	5.00	5.00	5.00	5.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	5.00
13	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	4.00	2.00	1.00	3.00	1.00	2.00	1.00
14	1.00	1.00	1.00	1.00	4.00	2.00	1.00	3.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00
15	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
16	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00
17	2.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	5.00	2.00
18	4.00	3.00	1.00	4.00	3.00	5.00	3.00	3.00	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00
19	4.00	3.00	1.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00
20	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00
21	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	2.00	2.00	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00
22	2.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	2.00	1.00	2.00	2.00	1.00	1.00	2.00
23	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	2.00	2.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00
24	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00
25	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
26	5.00	4.00	1.00	2.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	5.00
27	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	5.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00
28	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	2.00	1.00	5.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
29	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
30	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	1.00	1.00	1.00	1.00	3.00	2.00
31	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	3.00	2.00	3.00	5.00
32	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	1.00	2.00	1.00	2.00	1.00	1.00
33	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
34	2.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	2.00
35	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
36	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	4.00	2.00	1.00	3.00	1.00	2.00	1.00
37	2.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00
38	2.00	2.00	1.00	1.00	2.00	1.00	2.00	3.00	1.00	1.00	1.00	2.00	2.00
39	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
40	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00
41	5.00	3.00	4.00	4.00	5.00	3.00	4.00	4.00	3.00	2.00	4.00	5.00	5.00
42	2.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	2.00	2.00	1.00	1.00	1.00	2.00	2.00
42	2.00	2.00	1.00	1.00	2.00	1.00	5.00	5.00	1.00	1.00	2.00	2.00	2.00

LAMPIRAN 23

Hasil Skala Penelitian ProQOL

S	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12
1	1.00	1.00	5.00	5.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	2.00	2.00	2.00
2	1.00	2.00	5.00	5.00	1.00	2.00	1.00	1.00	5.00	0.00	1.00	1.00
3	0.00	1.00	5.00	4.00	1.00	0.00	1.00	1.00	4.00	2.00	1.00	1.00
4	1.00	2.00	5.00	5.00	2.00	1.00	2.00	1.00	5.00	1.00	2.00	2.00
5	1.00	1.00	5.00	5.00	1.00	2.00	1.00	1.00	5.00	2.00	1.00	2.00
6	0.00	1.00	5.00	5.00	1.00	2.00	1.00	1.00	5.00	0.00	0.00	1.00
7	1.00	1.00	5.00	5.00	2.00	0.00	1.00	1.00	5.00	1.00	2.00	2.00
8	0.00	1.00	5.00	5.00	1.00	0.00	2.00	0.00	5.00	0.00	1.00	1.00
9	1.00	2.00	5.00	5.00	1.00	2.00	1.00	1.00	5.00	0.00	2.00	2.00
10	0.00	1.00	4.00	4.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	0.00	2.00	1.00
11	1.00	1.00	4.00	5.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	1.00	1.00	1.00
12	0.00	1.00	4.00	4.00	1.00	1.00	2.00	0.00	4.00	1.00	1.00	2.00
13	0.00	2.00	5.00	5.00	1.00	0.00	1.00	0.00	5.00	0.00	2.00	1.00
14	1.00	1.00	5.00	5.00	2.00	0.00	1.00	0.00	5.00	1.00	1.00	1.00
15	1.00	2.00	5.00	5.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	1.00	2.00	0.00
16	0.00	1.00	4.00	5.00	1.00	1.00	1.00	0.00	4.00	0.00	0.00	0.00
17	0.00	1.00	4.00	4.00	1.00	0.00	1.00	0.00	5.00	1.00	1.00	1.00
18	1.00	2.00	4.00	4.00	1.00	0.00	1.00	0.00	5.00	3.00	1.00	1.00
19	1.00	1.00	4.00	5.00	1.00	2.00	1.00	1.00	4.00	2.00	1.00	2.00
20	1.00	1.00	4.00	4.00	1.00	2.00	1.00	1.00	4.00	2.00	2.00	2.00
21	1.00	1.00	5.00	4.00	2.00	2.00	1.00	1.00	4.00	1.00	2.00	1.00
22	1.00	2.00	4.00	3.00	1.00	2.00	1.00	1.00	4.00	1.00	2.00	1.00
23	0.00	1.00	5.00	5.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	2.00	0.00	0.00
24	0.00	1.00	5.00	5.00	2.00	1.00	1.00	1.00	5.00	0.00	1.00	1.00
25	0.00	1.00	5.00	5.00	1.00	1.00	2.00	0.00	4.00	0.00	1.00	1.00
26	1.00	1.00	5.00	5.00	1.00	2.00	1.00	1.00	5.00	2.00	2.00	1.00
27	1.00	2.00	5.00	5.00	2.00	1.00	1.00	1.00	5.00	0.00	1.00	1.00
28	0.00	1.00	4.00	4.00	1.00	1.00	1.00	1.00	4.00	0.00	1.00	1.00
29	0.00	2.00	5.00	5.00	1.00	2.00	1.00	1.00	5.00	0.00	2.00	2.00
30	0.00	1.00	5.00	5.00	2.00	1.00	2.00	0.00	4.00	2.00	1.00	2.00
31	1.00	1.00	5.00	4.00	1.00	2.00	1.00	1.00	5.00	1.00	2.00	1.00
32	1.00	1.00	3.00	4.00	1.00	0.00	1.00	0.00	4.00	0.00	0.00	0.00
33	0.00	1.00	4.00	4.00	2.00	0.00	1.00	0.00	4.00	0.00	1.00	1.00
34	0.00	1.00	4.00	4.00	1.00	0.00	1.00	0.00	4.00	0.00	1.00	1.00
35	0.00	1.00	5.00	5.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	0.00	0.00	0.00
36	2.00	1.00	5.00	5.00	1.00	2.00	1.00	1.00	5.00	1.00	2.00	1.00
37	1.00	1.00	5.00	5.00	1.00	2.00	1.00	1.00	5.00	0.00	0.00	1.00
38	0.00	1.00	5.00	4.00	2.00	1.00	2.00	1.00	4.00	2.00	1.00	1.00
39	1.00	1.00	5.00	4.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	0.00	1.00	2.00
40	0.00	2.00	5.00	5.00	2.00	0.00	2.00	0.00	5.00	0.00	0.00	0.00
41	1.00	1.00	5.00	5.00	1.00	1.00	1.00	1.00	4.00	2.00	2.00	2.00
42	2.00	0.00	5.00	5.00	1.00	2.00	1.00	1.00	5.00	2.00	1.00	2.00

S	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24
1	5.00	2.00	5.00	4.00	5.00	4.00	1.00	5.00	1.00	1.00	4.00	5.00
2	5.00	1.00	4.00	2.00	5.00	2.00	1.00	5.00	1.00	2.00	5.00	4.00
3	4.00	0.00	4.00	2.00	4.00	2.00	0.00	4.00	1.00	1.00	3.00	4.00
4	4.00	1.00	5.00	1.00	4.00	1.00	1.00	5.00	1.00	1.00	4.00	5.00
5	5.00	1.00	3.00	1.00	4.00	1.00	1.00	5.00	1.00	2.00	3.00	3.00
6	5.00	1.00	5.00	1.00	5.00	1.00	0.00	5.00	0.00	0.00	4.00	5.00
7	4.00	2.00	5.00	2.00	5.00	2.00	0.00	5.00	1.00	2.00	4.00	5.00
8	5.00	0.00	5.00	2.00	5.00	0.00	0.00	5.00	0.00	0.00	4.00	4.00
9	5.00	1.00	5.00	1.00	5.00	2.00	1.00	5.00	0.00	1.00	4.00	5.00
10	5.00	0.00	5.00	0.00	5.00	2.00	1.00	5.00	1.00	1.00	5.00	5.00
11	4.00	1.00	3.00	1.00	5.00	1.00	1.00	4.00	1.00	1.00	3.00	5.00
12	5.00	1.00	4.00	1.00	5.00	1.00	1.00	5.00	1.00	1.00	4.00	4.00
13	5.00	0.00	5.00	0.00	4.00	1.00	1.00	5.00	0.00	0.00	5.00	5.00
14	5.00	0.00	5.00	0.00	5.00	0.00	0.00	5.00	0.00	1.00	5.00	5.00
15	5.00	2.00	5.00	1.00	4.00	2.00	0.00	5.00	1.00	1.00	4.00	5.00
16	5.00	0.00	5.00	1.00	5.00	1.00	1.00	5.00	0.00	0.00	4.00	5.00
17	3.00	2.00	4.00	1.00	3.00	1.00	1.00	5.00	1.00	2.00	4.00	4.00
18	5.00	0.00	5.00	2.00	3.00	1.00	1.00	4.00	2.00	1.00	3.00	3.00
19	4.00	2.00	4.00	2.00	3.00	1.00	1.00	4.00	1.00	1.00	3.00	5.00
20	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	2.00	2.00	5.00	3.00	4.00	4.00	5.00
21	4.00	4.00	4.00	2.00	4.00	1.00	2.00	5.00	1.00	2.00	3.00	3.00
22	4.00	1.00	4.00	2.00	4.00	1.00	2.00	4.00	1.00	2.00	4.00	4.00
23	4.00	0.00	5.00	1.00	5.00	0.00	0.00	4.00	0.00	1.00	5.00	5.00
24	5.00	0.00	5.00	1.00	5.00	0.00	0.00	5.00	0.00	0.00	4.00	5.00
25	5.00	0.00	5.00	1.00	4.00	0.00	1.00	4.00	0.00	1.00	5.00	5.00
26	4.00	1.00	4.00	2.00	4.00	2.00	1.00	4.00	2.00	1.00	3.00	3.00
27	5.00	0.00	4.00	2.00	5.00	2.00	1.00	4.00	1.00	1.00	5.00	5.00
28	4.00	0.00	4.00	1.00	4.00	1.00	1.00	4.00	1.00	1.00	4.00	4.00
29	5.00	1.00	5.00	4.00	5.00	4.00	1.00	5.00	0.00	1.00	5.00	5.00
30	4.00	2.00	3.00	2.00	4.00	2.00	1.00	4.00	1.00	2.00	3.00	4.00
31	4.00	2.00	5.00	1.00	5.00	1.00	1.00	5.00	1.00	1.00	4.00	5.00
32	3.00	0.00	4.00	1.00	5.00	1.00	0.00	4.00	0.00	1.00	3.00	5.00
33	4.00	0.00	4.00	1.00	4.00	1.00	1.00	4.00	0.00	0.00	4.00	3.00
34	4.00	2.00	5.00	1.00	4.00	0.00	0.00	4.00	0.00	0.00	3.00	4.00
35	5.00	0.00	4.00	1.00	5.00	1.00	0.00	5.00	0.00	0.00	4.00	4.00
36	5.00	1.00	5.00	2.00	4.00	2.00	0.00	5.00	1.00	1.00	4.00	5.00
37	5.00	2.00	5.00	2.00	5.00	1.00	1.00	5.00	1.00	1.00	4.00	5.00
38	5.00	0.00	4.00	1.00	4.00	2.00	1.00	4.00	1.00	1.00	4.00	5.00
39	5.00	0.00	4.00	1.00	4.00	2.00	1.00	5.00	0.00	1.00	5.00	5.00
40	5.00	0.00	5.00	1.00	5.00	2.00	0.00	5.00	0.00	2.00	5.00	5.00
41	5.00	2.00	5.00	2.00	4.00	2.00	1.00	5.00	1.00	2.00	4.00	5.00
42	5.00	2.00	5.00	2.00	5.00	2.00	2.00	5.00	1.00	2.00	5.00	5.00

LAMPIRAN 24

Hasil Skala Penelitian Karakteristik Pekerjaan

S	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12
1	3.00	1.00	4.00	2.00	2.00	2.00	4.00	0.00	1.00	1.00	1.00	2.00
2	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	1.00	4.00
3	4.00	1.00	4.00	4.00	2.00	4.00	3.00	1.00	2.00	3.00	1.00	0.00
4	3.00	2.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	1.00	4.00	0.00	4.00
5	3.00	2.00	3.00	3.00	2.00	3.00	4.00	4.00	0.00	4.00	1.00	1.00
6	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	1.00	4.00	2.00	4.00
7	3.00	3.00	4.00	4.00	2.00	3.00	3.00	3.00	1.00	2.00	1.00	2.00
8	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	2.00	4.00
9	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	1.00	1.00
10	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00	4.00
11	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	0.00	4.00	2.00	2.00
12	3.00	2.00	3.00	3.00	2.00	3.00	4.00	4.00	0.00	3.00	1.00	3.00
13	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00
14	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00
15	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00	4.00
16	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00	4.00
17	3.00	2.00	3.00	1.00	2.00	4.00	3.00	3.00	1.00	4.00	1.00	1.00
18	4.00	4.00	2.00	3.00	2.00	4.00	3.00	3.00	0.00	2.00	1.00	1.00
19	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	0.00	4.00	2.00	4.00
20	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	0.00	4.00	0.00	4.00
21	3.00	2.00	3.00	3.00	1.00	3.00	3.00	2.00	1.00	2.00	1.00	4.00
22	4.00	2.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	1.00	3.00	3.00	1.00	3.00
23	3.00	3.00	4.00	4.00	2.00	3.00	4.00	3.00	1.00	4.00	1.00	2.00
24	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
25	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
26	3.00	2.00	3.00	1.00	1.00	4.00	3.00	3.00	1.00	3.00	1.00	3.00
27	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	1.00	4.00
28	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	1.00	4.00
29	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	1.00	4.00
30	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	1.00	3.00
31	3.00	2.00	3.00	1.00	3.00	3.00	3.00	2.00	1.00	3.00	2.00	1.00
32	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00	4.00
33	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00	4.00
34	4.00	2.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	1.00	3.00
35	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00	4.00
36	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00	4.00
37	3.00	4.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	4.00	2.00	1.00
38	4.00	3.00	3.00	4.00	2.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	1.00	2.00
39	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	1.00	4.00
40	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00	4.00
41	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	1.00	3.00	1.00	2.00
42	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	3.00	0.00	3.00

S	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21
1	2.00	1.00	1.00	0.00	1.00	2.00	1.00	4.00	2.00
2	4.00	4.00	4.00	2.00	2.00	4.00	4.00	4.00	4.00
3	3.00	3.00	4.00	1.00	0.00	4.00	3.00	4.00	4.00
4	3.00	3.00	3.00	0.00	1.00	1.00	1.00	3.00	3.00
5	2.00	2.00	2.00	1.00	0.00	2.00	2.00	4.00	3.00
6	4.00	4.00	4.00	1.00	1.00	4.00	3.00	4.00	4.00
7	3.00	3.00	2.00	0.00	1.00	3.00	3.00	3.00	3.00
8	4.00	4.00	4.00	1.00	2.00	4.00	4.00	4.00	4.00
9	2.00	4.00	4.00	1.00	2.00	4.00	4.00	4.00	4.00
10	4.00	4.00	4.00	1.00	2.00	4.00	4.00	4.00	4.00
11	2.00	3.00	4.00	1.00	2.00	0.00	3.00	4.00	4.00
12	2.00	4.00	3.00	0.00	1.00	0.00	3.00	3.00	3.00
13	3.00	4.00	4.00	1.00	1.00	0.00	3.00	4.00	3.00
14	3.00	4.00	4.00	1.00	0.00	0.00	3.00	3.00	3.00
15	2.00	4.00	4.00	2.00	1.00	4.00	4.00	4.00	4.00
16	4.00	3.00	4.00	1.00	2.00	4.00	4.00	4.00	4.00
17	2.00	3.00	2.00	1.00	0.00	2.00	1.00	3.00	1.00
18	3.00	1.00	4.00	1.00	0.00	2.00	3.00	3.00	3.00
19	3.00	4.00	4.00	1.00	1.00	0.00	4.00	4.00	4.00
20	3.00	3.00	0.00	1.00	1.00	2.00	3.00	4.00	3.00
21	3.00	3.00	3.00	1.00	0.00	1.00	3.00	3.00	1.00
22	3.00	4.00	3.00	2.00	1.00	4.00	4.00	4.00	4.00
23	3.00	3.00	2.00	1.00	1.00	4.00	4.00	4.00	4.00
24	4.00	4.00	4.00	2.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
25	4.00	4.00	4.00	1.00	1.00	4.00	4.00	4.00	4.00
26	2.00	3.00	2.00	1.00	0.00	1.00	1.00	3.00	3.00
27	4.00	4.00	4.00	2.00	1.00	4.00	4.00	3.00	4.00
28	4.00	4.00	4.00	2.00	0.00	4.00	4.00	4.00	4.00
29	4.00	3.00	4.00	2.00	1.00	4.00	4.00	4.00	4.00
30	3.00	4.00	3.00	2.00	1.00	4.00	4.00	3.00	4.00
31	2.00	4.00	2.00	1.00	1.00	0.00	3.00	3.00	3.00
32	4.00	4.00	4.00	2.00	1.00	4.00	4.00	3.00	3.00
33	4.00	4.00	4.00	1.00	2.00	4.00	4.00	4.00	4.00
34	3.00	4.00	2.00	1.00	0.00	3.00	3.00	3.00	3.00
35	4.00	4.00	4.00	2.00	1.00	4.00	4.00	3.00	4.00
36	4.00	4.00	4.00	2.00	1.00	4.00	4.00	4.00	4.00
37	2.00	4.00	2.00	1.00	1.00	1.00	3.00	3.00	3.00
38	4.00	1.00	2.00	2.00	1.00	4.00	4.00	3.00	4.00
39	3.00	3.00	3.00	2.00	1.00	1.00	4.00	3.00	3.00
40	4.00	4.00	4.00	2.00	2.00	4.00	4.00	4.00	4.00
41	2.00	1.00	2.00	1.00	0.00	1.00	3.00	3.00	3.00
42	3.00	3.00	3.00	1.00	0.00	3.00	3.00	3.00	3.00

S	Dimensi Karakteristik Kerja					Hasil Skor	
	AU	SV	TI	TS	FB	JDS	MPS
1	1.25	0.80	4.00	2.00	1.60	37.00	4.53
2	3.50	3.00	4.00	4.00	4.00	77.00	51.33
3	2.50	1.20	3.67	3.75	2.60	55.00	18.67
4	1.25	1.80	3.00	2.50	3.80	52.00	11.56
5	1.50	1.80	3.67	2.50	2.40	48.00	9.56
6	2.25	3.00	3.67	4.00	4.00	71.00	32.00
7	1.75	2.20	3.33	3.25	2.20	52.00	11.27
8	3.00	3.20	3.67	4.00	4.00	75.00	43.47
9	3.00	3.00	4.00	3.50	3.40	70.00	35.70
10	3.25	3.20	3.67	4.00	4.00	76.00	47.09
11	1.75	3.00	4.00	2.50	3.60	62.00	19.95
12	1.50	2.40	3.33	2.00	2.80	50.00	10.83
13	2.25	3.00	4.00	2.25	4.00	65.00	27.75
14	2.50	2.80	3.67	2.25	4.00	64.00	29.06
15	3.50	3.00	4.00	3.50	4.00	75.00	49.00
16	3.25	2.80	4.00	3.75	4.00	74.00	45.72
17	1.50	1.80	3.00	1.50	2.60	43.00	8.19
18	2.00	1.80	2.67	2.75	2.60	49.00	12.51
19	2.25	3.00	4.00	2.75	4.00	67.00	29.25
20	2.00	2.40	4.00	3.00	3.20	60.00	20.05
21	2.00	1.60	3.00	2.00	2.60	46.00	11.44
22	3.25	1.80	3.33	3.50	3.40	63.00	31.80
23	2.25	2.20	4.00	3.75	2.60	60.00	19.40
24	3.50	4.00	4.00	4.00	4.00	82.00	56.00
25	3.25	3.40	4.00	4.00	4.00	78.00	49.40
26	1.50	1.80	3.00	1.75	2.60	44.00	8.51
27	3.50	2.80	3.67	4.00	4.00	75.00	48.84
28	3.50	2.60	4.00	4.00	4.00	75.00	49.47
29	3.50	2.60	4.00	4.00	4.00	75.00	49.47
30	3.25	2.60	3.00	3.50	3.00	64.00	29.57
31	2.00	2.20	3.00	1.50	2.40	46.00	10.72
32	3.50	3.00	3.67	3.75	4.00	75.00	48.61
33	3.25	3.20	4.00	4.00	3.60	75.00	43.68
34	2.50	2.00	3.00	3.25	2.80	56.00	19.25
35	3.50	3.00	3.67	4.00	3.80	75.00	47.29
36	3.50	3.00	4.00	4.00	4.00	77.00	51.33
37	2.25	2.80	3.00	2.00	2.60	53.00	15.21
38	3.00	1.80	3.00	4.00	2.40	58.00	21.12
39	3.50	2.40	3.00	2.50	3.20	61.00	29.49
40	3.50	3.00	4.00	4.00	4.00	77.00	51.33
41	2.00	1.40	3.00	2.25	2.60	46.00	11.53
42	2.25	3.00	3.00	3.00	3.00	52.00	16.65

Keterangan :

- AU** : *Autonomy*
SV : *Skill Variety*
TI : *Task Identity*
TS : *Task Significance*
FB : *Feed Back*
JDS : *Job Diagnostic Survey*
MPS : *Motivating Potential Score*

LAMPIRAN 25

RELIBILITAS CWB SETELAH PENELITIAN

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	42	100.0

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

Reliability Tatisstiks

Cronbach's Alpha	N of Items
.989	38

Item-Total Tatisstiks

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	67.2143	1389.148	.883	.989
item2	67.0952	1380.771	.899	.989
item3	67.0238	1379.390	.900	.989
item4	67.3095	1381.487	.908	.989
item5	67.3095	1381.731	.836	.989
item6	67.4048	1391.027	.799	.989
item7	67.0476	1364.583	.923	.989
item8	67.1429	1378.857	.876	.989
item9	66.9524	1393.656	.797	.989
item10	67.0714	1374.946	.833	.989

item11	67.3095	1383.731	.899	.989
item12	67.2143	1376.026	.914	.989
item13	67.0714	1357.873	.924	.989
item14	66.8571	1365.345	.886	.989
item15	66.9762	1370.951	.914	.989
item16	67.3333	1384.081	.792	.989
item17	67.1429	1370.418	.897	.989
item18	66.9286	1384.068	.793	.989
item19	67.1190	1364.449	.938	.989
item20*	65.7381	1435.515	.145	.991
item21	66.5714	1392.739	.602	.989
item22	67.1190	1373.473	.929	.989
item23	67.0238	1379.780	.803	.989
item24	67.0952	1373.649	.899	.989
item25	66.8571	1374.906	.849	.989
item26	67.0952	1367.893	.934	.989
item27	67.0714	1395.239	.774	.989
item28	67.2143	1373.051	.916	.989
item29	67.1667	1378.093	.898	.989
item30	67.0476	1366.388	.917	.989
item31	67.4524	1391.327	.877	.989
item32	67.4048	1385.759	.848	.989
item33	67.3095	1389.536	.806	.989
item34	67.3095	1373.731	.868	.989
item35	67.3095	1389.048	.830	.989
item36	67.4286	1387.714	.882	.989
item37	67.3333	1378.862	.902	.989
item38	67.2857	1377.185	.875	.989

LAMPIRAN 26

Reliabilitas Uji Coba Skala CWB

Aspek CWB – Organization

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	42	100.0

Reliability Tatisiks

Cronbach's Alpha	N of Items
.972	18

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

Item-Total Tatisiks

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	32.1905	299.573	.896	.970
item2	32.0714	296.166	.897	.970
item3	32.0000	295.659	.894	.970
item4	32.2857	296.014	.920	.970
item5	32.2857	296.941	.823	.971
item6	32.3810	300.242	.814	.971
item7	32.0238	289.292	.906	.969
item8	32.1190	294.742	.888	.970
item10	32.0476	294.632	.800	.971
item11	32.2857	297.721	.892	.970
item12	32.1905	293.768	.918	.969
item13	32.0476	285.461	.925	.969
item14	31.8333	289.459	.873	.970
item15	31.9524	291.851	.906	.969
item16	32.3095	297.731	.785	.971
item19	32.0952	288.820	.931	.969
item20	30.7143	320.746	.142	.981
item21	31.5476	300.742	.612	.973

LAMPIRAN 27

Reliabilitas Uji Coba Skala CWB Aspek CWB – Person

Reliability Tatisstiks

Cronbach's Alpha	N of Items
.984	20

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	42	100.0

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

Item-Total Tatisstiks

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item9	33.0476	379.803	.763	.984
item17	33.2381	366.820	.889	.983
item18	33.0238	373.292	.796	.984
item23	33.1190	372.205	.781	.984
item24	33.1905	368.743	.886	.983
item25	32.9524	369.461	.833	.984
item22	33.2143	368.709	.914	.983
item26	33.1905	365.134	.935	.983
item27	33.1667	379.508	.769	.984
item28	33.3095	368.560	.900	.983
item29	33.2619	371.271	.878	.983
item30	33.1429	363.979	.926	.983
item31	33.5476	376.449	.902	.983
item32	33.5000	373.329	.875	.983
item33	33.4048	375.271	.832	.984
item34	33.4048	366.783	.898	.983
item35	33.4048	375.369	.849	.984
item36	33.5238	375.426	.883	.983
item37	33.4286	370.251	.917	.983
item38	33.3810	369.607	.883	.983

LAMPIRAN 28

**RELIABILITAS SKALA PENELITIAN PROQOL
ASPEK COMPASSION SATISFACTION**

Reliability**Scale: ALL VARIABELS****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	42	100.0

Reliability Tatisstiks

Cronbach's Alpha	N of Items
.835	9

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

Item-Total Tatisstiks

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item3	35.9048	10.332	.529	.820
item4	35.9524	10.242	.541	.818
item9	35.9286	10.409	.560	.818
item13	36.0238	9.829	.597	.812
item15	36.0952	9.844	.541	.818
item17	36.1429	9.979	.508	.822
item20	35.9286	10.409	.560	.818
item23	36.5476	9.229	.611	.810
item24	36.0476	9.705	.498	.825

LAMPIRAN 29

**RELIABILITAS SKALA PENELITIAN PROQOL
ASPEK BURNOUT**

Reliability

Scale: ALL VARIABELS

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	42	100.0

Reliability Tatisitiks

Cronbach's Alpha	N of Items
.810	8

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

Item-Total Tatisitiks

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	7.8095	13.573	.528	.791
item6	7.3333	12.569	.549	.785
item8	7.7143	14.111	.531	.795
item12	7.2381	13.259	.521	.790
item14	7.4762	11.573	.556	.787
item16	6.9524	12.144	.579	.780
item18	7.0238	12.073	.522	.791
item22	7.2857	12.599	.519	.790

LAMPIRAN 30

**RELIABILITAS SKALA PENELITIAN PROQOL
ASPEK COMPASSION FATIGUE**

Reliability

Scale: ALL VARIABELS

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	42	100.0

Reliability Tattistiks

Cronbach's Alpha	N of Items
.812	7

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

Item-Total Tattistiks

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item2	5.4048	8.296	.684	.774
item5	5.9286	8.409	.506	.795
item7	5.8333	8.142	.488	.798
item10	5.9524	7.071	.548	.796
item11	5.6190	8.046	.487	.799
item19	6.0238	8.365	.504	.795
item21	6.0952	7.357	.737	.754

LAMPIRAN 31

Reliabilitas Skala Penelitian Karakteristik Pekerjaan

Reliability

Scale: ALL VARIABELS

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	42	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.929	21

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

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item 1	59.0952	144.039	.735	.925
item 2	59.5238	135.231	.713	.923
item 3	59.1905	145.280	.547	.927
item 4	59.3571	138.089	.674	.924
item 5	59.5238	135.816	.706	.923
item 6	59.1190	145.181	.567	.927
item 7	59.1429	145.491	.592	.927
item 8	59.4048	137.759	.614	.925
item 9	60.4524	125.668	.730	.924
item 10	59.2143	140.953	.645	.925
item 11	61.2857	142.258	.498	.927
item 12	59.6905	134.658	.584	.926
item 13	59.6190	138.485	.725	.923
item 14	59.3810	139.461	.568	.926
item 15	59.5476	135.278	.680	.924
item 16	61.5000	143.915	.576	.926
item 17	61.7381	141.125	.561	.926
item 18	60.0476	131.168	.534	.931
item 19	59.4286	135.714	.756	.922
item 20	59.1905	146.695	.482	.928
item 21	59.3095	139.195	.718	.924

LAMPIRAN 32

1. Uji Asumsi

a. Uji Multikolonieritas

Coefficient Correlations^a

Model			CF	CS	MPS	BO
1	Correlations	CF	1.000	.364	.344	-.675
		CS	.364	1.000	-.126	-.346
		MPS	.344	-.126	1.000	.037
		BO	-.675	-.346	.037	1.000
	Covariances	CF	3.809	.874	.190	-1.864
		CS	.874	1.514	-.044	-.602
		MPS	.190	-.044	.080	.015
		BO	-1.864	-.602	.015	2.000

a. Dependent Variabel: CWBtotal

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	136.033	52.261		2.603	.013		
MPS	-1.071	.283	-.462	-3.789	.001	.700	1.429
BO	-1.896	1.414	-.201	-1.341	.188	.460	2.172
CS	-1.506	1.230	-.140	-1.224	.229	.795	1.258
CF	5.627	1.952	.481	2.883	.007	.373	2.681

a. Dependent Variabel: CWBtotal

LAMPIRAN 33

b. Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.785 ^a	.616	.574	24.72853	2.122

a. Predictors: (Constant), CF, CS, MPS, BO

b. Dependent Variabel: CWBtotal

	K=4	
N	DI	Du
.	.	.
.	.	.
.	.	.
40	1,285	1,721

(berdasarkan tabel Durbin Watson, dalam Ghozali 2001)

Tabel 17. Tabel Keputusan Durbin Watson

Hipotesis Nol	Keputusan	Jika
Tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < dl$
Tidak ada autokorelasi positif	No decision	$dl < d < du$
Tidak ada korelasi negative	Tolak	$4-dl < d < 4$
Tidak ada korelasi negative	No decision	$4-du < d < 4-dl$
Tidak ada autokorelasi Positif atau negative	Tidak ditolak	$Du < d < 4-du$

(berdasarkan tabel keputusan Durbin Watson, dalam Ghozali 2001)

Nilai $d = 2,081$ Nilai $du = 1,721$

Nilai $dl = 1,285$ Nilai $4-du = 2,279$

Jadi kesimpulan :

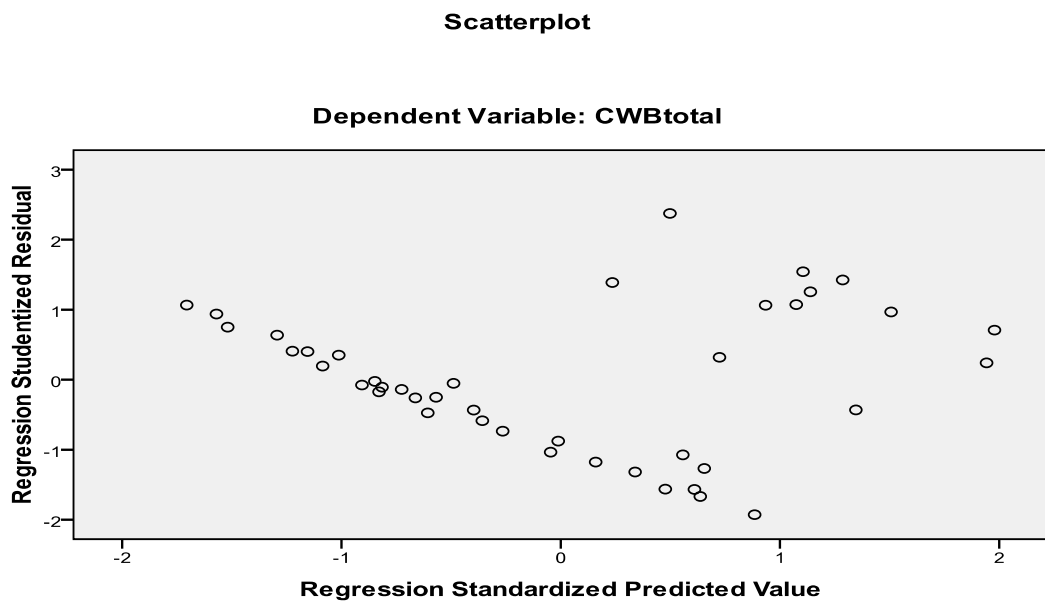
$$1,721 < 2,081 < 2,279$$

$$du < d < 4-du$$

LAMPIRAN 34

c. Uji Heteroskedastisitas

Grafik Scaterplots



LAMPIRAN 35

Uji park

Coefficients^a

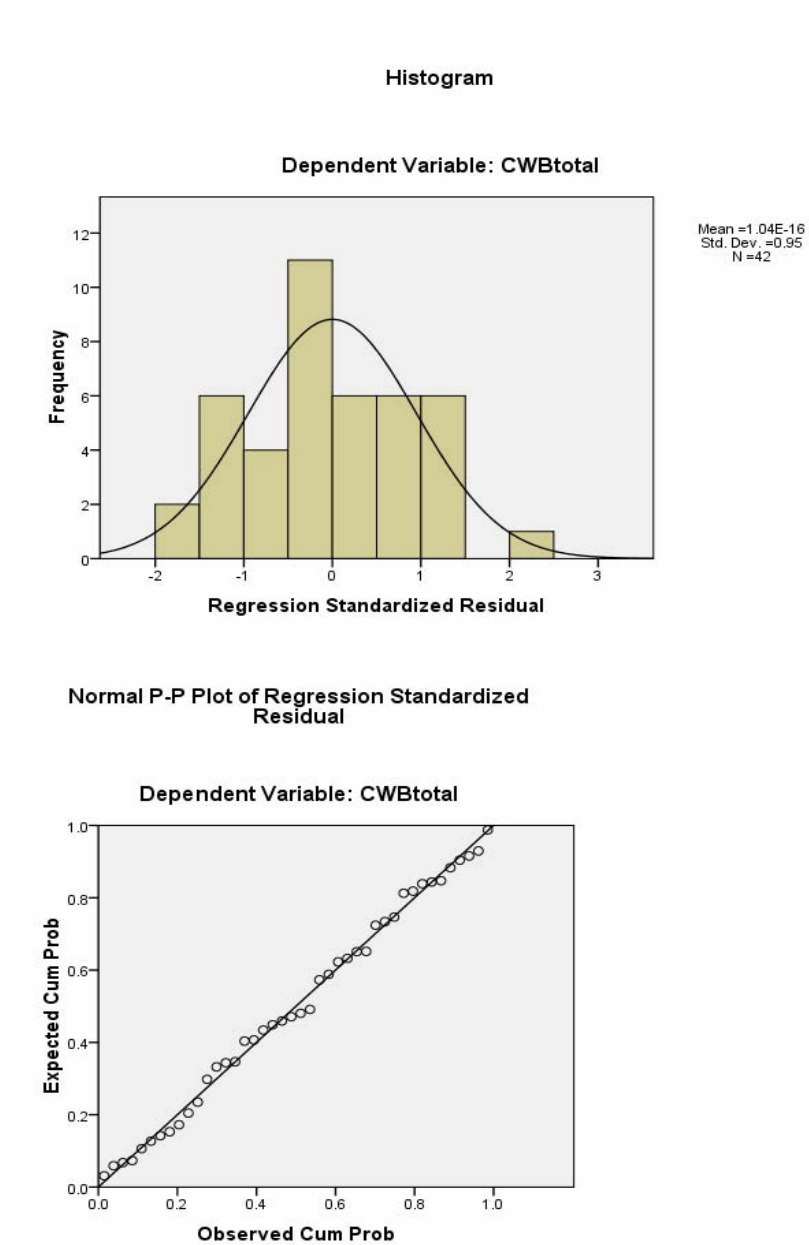
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.877	3.852		1.266	.213
	MPS	-.048	.021	-.103	-2.411	.087
	BO	.043	.104	.082	.411	.684
	CS	.059	.091	.099	.648	.521
	CF	-.044	.144	-.069	-.308	.760

a. Dependent Variabel: park2

LAMPIRAN 36

d. Uji Normalitas

Analisis Grafik



Analisis Statistik

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	23.49131170
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.057
	Negative	-.063
Kolmogorov-Smirnov Z		.407
Asymp. Sig. (2-tailed)		.996

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

LAMPIRAN 38

**Hasil Uji Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Hubungan Antara
Professional Quality Of Life (Aspek Compassion Satisfaction) dengan
Counterproductive Work Behavior**

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.779 ^a	.607	.576	24.68345

a. Predictors: (Constant), CSnMPS, CS, MPS

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	35703.761	3	11901.254	19.534	.000 ^a
	Residual	23152.358	38	609.273		
	Total	58856.119	41			

a. Predictors: (Constant), CSnMPS, CS, MPS

b. Dependent Variabel: CWBtotal

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	469.020	99.264		4.725	.000
	CS	-8.906	2.462	-.828	-3.617	.001
	MPS	-10.086	3.038	-4.348	-3.320	.002
	CSnMPS	.211	.074	3.926	2.857	.007

a. Dependent Variabel: CWBtotal

LAMPIRAN 39

**Hasil Uji Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Hubungan Antara
Professional Quality Of Life (Aspek Burnout) dengan
Counterproductive Work Behavior**

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.684 ^a	.468	.425	28.71823

a. Predictors: (Constant), BOnMPS, BO, MPS

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	27516.120	3	9172.040	11.121	.000 ^a
	Residual	31339.999	38	824.737		
	Total	58856.119	41			

a. Predictors: (Constant), BOnMPS, BO, MPS

b. Dependent Variabel: CWBtotal

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	109.673	26.454		4.146	.000
	BO	.202	2.503	.021	.081	.936
	MPS	-1.621	.704	-.699	-2.301	.027
	BOnMPS	.009	.073	.040	.130	.898

a. Dependent Variabel: CWBtotal

LAMPIRAN 40

**Hasil Uji Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Hubungan Antara
Professional Quality Of Life (Compassion Fatigue) dengan
Counterproductive Work Behavior**

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.788 ^a	.620	.590	24.24647

a. Predictors: (Constant), CFnMPS, CF, MPS

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	36516.246	3	12172.082	20.705	.000 ^a
	Residual	22339.873	38	587.891		
	Total	58856.119	41			

a. Predictors: (Constant), CFnMPS, CF, MPS

b. Dependent Variabel: CWBtotal

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.953	22.769		1.316	.196
	CF	9.651	2.614	.825	3.691	.001
	MPS	.250	.635	.108	.394	.696
	CFnMPS	-.216	.090	-.568	-2.392	.022

a. Dependent Variabel: CWBtotal

LAMPIRAN 41

**Hasil Uji Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Hubungan Antara
Professional Quality Of Life (Compassion Satisfaction) dengan
Counterproductive Work Behavior – Organization**

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.767 ^a	.588	.556	11.93643

a. Predictors: (Constant), CSnMPS, CS, MPS

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7736.395	3	2578.798	18.100	.000 ^a
	Residual	5414.176	38	142.478		
	Total	13150.571	41			

a. Predictors: (Constant), CSnMPS, CS, MPS

b. Dependent Variabel: CWBO

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	211.187	48.002		4.400	.000
	CS	-3.960	1.191	-.779	-3.326	.002
	MPS	-4.453	1.469	-4.061	-3.031	.004
	CSnMPS	.092	.036	3.626	2.578	.014

a. Dependent Variabel: CWBO

LAMPIRAN 42

**Hasil Uji Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Hubungan Antara
Professional Quality Of Life (Burnout) dengan
Counterproductive Work Behavior – Organization**

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.682 ^a	.465	.423	13.60909

a. Predictors: (Constant), BOnMPS, BO, MPS

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6112.688	3	2037.563	11.002	.000 ^a
	Residual	7037.883	38	185.207		
	Total	13150.571	41			

a. Predictors: (Constant), BOnMPS, BO, MPS

b. Dependent Variabel: CWBO

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	49.809	12.536		3.973	.000
	BO	.252	1.186	.057	.213	.833
	MPS	-.729	.334	-.665	-2.184	.035
	BOnMPS	.001	.035	.011	.035	.972

a. Dependent Variabel: CWBO

LAMPIRAN 43

**Hasil Uji Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Hubungan Antara
Professional Quality Of Life (Compassion Fatigue) dengan
Counterproductive Work Behavior – Organization**

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.781 ^a	.610	.579	11.62086

a. Predictors: (Constant), CFnMPS, CF, MPS

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8018.884	3	2672.961	19.793	.000 ^a
	Residual	5131.688	38	135.044		
	Total	13150.571	41			

a. Predictors: (Constant), CFnMPS, CF, MPS

b. Dependent Variabel: CWBO

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.035	10.913		1.378	.176
	CF	4.373	1.253	.791	3.490	.001
	MPS	.069	.304	.063	.225	.823
	CFnMPS	-.093	.043	-.520	-2.157	.037

a. Dependent Variabel: CWBO

LAMPIRAN 44

**Hasil Uji Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Hubungan Antara
Professional Quality Of Life (Compassion Satisfaction) dengan
Counterproductive Work Behavior – Person**

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.778 ^a	.606	.574	13.23058

a. Predictors: (Constant), CSnMPS, CS, MPS

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10211.141	3	3403.714	19.444	.000 ^a
	Residual	6651.835	38	175.048		
	Total	16862.976	41			

a. Predictors: (Constant), CSnMPS, CS, MPS

b. Dependent Variabel: CWBP

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	257.833	53.207		4.846	.000
	CS	-4.946	1.320	-.859	-3.747	.001
	MPS	-5.633	1.628	-4.537	-3.460	.001
	CSnMPS	.119	.040	4.133	3.003	.005

a. Dependent Variabel: CWBP

LAMPIRAN 45

**Hasil Uji Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Hubungan Antara
Professional Quality Of Life (Burnout) dengan
Counterproductive Work Behavior – Person**

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.676 ^a	.457	.414	15.52978

a. Predictors: (Constant), BOnMPS, BO, MPS

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7698.356	3	2566.119	10.640	.000 ^a
	Residual	9164.620	38	241.174		
	Total	16862.976	41			

a. Predictors: (Constant), BOnMPS, BO, MPS

b. Dependent Variabel: CWBP

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	59.864	14.306		4.185	.000
	BO	-.050	1.353	-.010	-.037	.971
	MPS	-.892	.381	-.718	-2.340	.025
	BOnMPS	.008	.039	.066	.209	.836

a. Dependent Variabel: CWBP

LAMPIRAN 46

**Hasil Uji Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Hubungan Antara
Professional Quality Of Life (Compassion Fatigue) dengan
Counterproductive Work Behavior – Person**

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.782 ^a	.612	.582	13.11957

a. Predictors: (Constant), CFnMPS, CF, MPS

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10322.300	3	3440.767	19.990	.000 ^a
	Residual	6540.676	38	172.123		
	Total	16862.976	41			

a. Predictors: (Constant), CFnMPS, CF, MPS

b. Dependent Variabel: CWBP

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.918	12.320		1.211	.233
	CF	5.278	1.415	.843	3.731	.001
	MPS	.182	.343	.146	.529	.600
	CFnMPS	-.123	.049	-.603	-2.511	.016

a. Dependent Variabel: CWBP