

## KATA PENGANTAR

Salam dan bahagia. Alhamdulillah, segala puji bagi Allah swt yang telah memberikan nikmat sehat dan kesempatan untuk menyelesaikan tesis ini.

Terimakasih kepada Dekan Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara yang juga selaku dosen pembimbing saya, Ibu Dr. Rostiana, Psi. yang telah berbesar hati dan sabar membimbing saya yang sering menghilang. Saya tidak hanya belajar teori psikologi dari beliau namun juga tentang profesionalisme, kedisiplinan sekaligus fleksibilitas, kepedulian terhadap pengembangan orang lain, serta inspirasi praktek *positive psychology*. Saya juga mengucapkan terimakasih kepada Bapak Dr. P. Tommy Y. S. Suyasa, Psi. selaku Ketua Program Studi Magister Psikologi Universitas Tarumanagara atas kebijaksanaannya memberikan kesempatan kepada saya untuk dapat menyelesaikan tesis. Terima kasih sangat banyak kepada Bapak Ahmad Fuady, M.Si.,Psi. yang sabar menjelaskan kebingungan saya tentang statistik, Bapak Hadi Winarno, S.Pd. yang selalu mengingatkan urusan administrasi, Bapak Juhardi dan Ibu Cornelia Tyas Thesi Prihstiningrum yang ringan tangan membantu saya ketika membutuhkan buku di perpustakaan.

Terima kasih tak terhingga untuk Bugi, Irin, Arka dan Rayi atas cinta dan pengertiannya. Terima kasih untuk semua sahabat dan keluarga yang telah memberikan semangat dan doa. Akhir kata, saya menyatakan bahwa seluruh isi dan penulisan skripsi ini merupakan tanggung jawab penulis. Saya selaku penulis sadar bahwa penelitian ini banyak kekurangan dan masih jauh dari sempurna. Salam.

Jakarta, Januari 2018 – Suli Fatimah

## DAFTAR ISI

	Halaman
Kata Pengantar	i
Daftar Isi	ii
Daftar Tabel	vi
Daftar Gambar	viii
Daftar Lampiran	ix
Abstrak	x
Abstract	xi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	14
1.3 Tujuan Penelitian	14
1.4 Manfaat Penelitian	14
1.4.1 Manfaat Teoritis	14
1.4.2 Manfaat Praktis	15
1.5 Sistematika Penulisan	15
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b>	
2.1 Gairah Kerja ( <i>Work Passion</i> )	16
2.1.1 <i>Self Determination Theory</i>	16

2.1.2	<i>Work Passion</i>	18
2.1.3	Dimensi <i>Passion</i>	20
2.1.4	Hal-Hal yang Berpengaruh terhadap <i>Passion</i>	21
2.2	Persepsi terhadap Dukungan Atasan	21
2.2.1	Definisi Persepsi terhadap Dukungan Atasan	21
2.2.2	Dimensi Persepsi terhadap Dukungan Atasan	22
2.2.3	Peran Persepsi terhadap Dukungan Atasan dalam Organisasi	22
2.3	Modal Psikologis ( <i>Psychological Capital/PsyCap</i> )	23
2.3.1	Definisi <i>PsyCap</i>	23
2.3.2	Dimensi <i>PsyCap</i>	24
2.3.3	Peran <i>PsyCap</i> dalam Organisasi	27
2.3.4	<i>PsyCap</i> sebagai “state”	27
2.4	Kerangka Berpikir	29
2.5	Hipotesis	32
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>		
3.1	Karakteristik Responden Penelitian	33
3.1.1	Karakteristik Karyawan PT X	33
3.1.2	Populasi	33
3.1.3	Gambaran Data Responden	35
3.2	Desain Penelitian	37
3.2.1	Teknik Sampling	37
3.3	Setting dan Instrumen Penelitian	38

3.3.1	<i>Work Passion</i>	39
3.3.2	Modal Psikologis (Psychological Capital/ <i>PsyCap</i> )	40
3.3.3	Persepsi terhadap Dukungan Atasan	42
3.4	Pengujian Validitas dan Reliabilitas	43
3.5	Prosedur Penelitian	46
3.5.1	Persiapan Penelitian	46
3.5.2	Pelaksanaan Penelitian	47
3.6	Teknik Pengolahan Data	47
3.6.1	Analisis Data Utama	47
3.6.2	Analisis Data Tambahan	48
3.6.3	Uji Asumsi	49
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISA DATA</b>		
4.1	Gambaran Variabel Penelitian	50
4.1.1	Gambaran Variabel <i>Work Passion</i>	50
4.1.2	Gambaran Variabel Modal Psikologis ( <i>PsyCap</i> )	51
4.1.3	Gambaran Variabel Persepsi Dukungan Atasan	53
4.2	Gambaran Variabel Ditinjau dari Aspek Demografi	54
4.3	Uji Hipotesis	57
4.3.1	Uji Normalitas	57
4.3.2	Analisis Korelasional	57
4.3.3	Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Modal Psikologis ( <i>PsyCap</i> ) Terhadap <i>Work Passion</i>	58

4.3.4 Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Persepsi Dukungan atasan (PSS) Terhadap <i>Work Passion</i>	59
4.3.5. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Modal Psikologis dan Persepsi Dukungan Atasan Terhadap <i>Work Passion</i>	60
4.3.6. Analisa Tambahan	61
<b>BAB V SIMPULAN, DISKUSI DAN SARAN</b>	
5.1 Simpulan	62
5.2 Diskusi	63
5.3 Saran	70
5.3.1 Saran Peneltian Selanjutnya	70
5.3.2 Saran untuk Perusahaan	71
5.3.3 Saran untuk Karyawan	72
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	73
<b>LAMPIRAN</b>	L-1

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Perbandingan produktivitas PT X dengan kompetitor	6
Tabel 3.1	Gambaran Demografi Pegawai PT X Berdasarkan Level Jabatan	34
Tabel 3.2	Gambaran Data Responden Berdasarkan Unit Kerja	35
Tabel 3.3	Gambaran Data Responden Berdasarkan Lokasi Kerja	36
Tabel 3.4	Gambaran Data Responden Berdasarkan Tingkat Jabatan	36
Tabel 3.5	Gambaran Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	36
Tabel 3.6	Gambaran Data Responden Berdasarkan Usia	36
Tabel 3.7	Gambaran Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	36
Tabel.3.8	Gambaran Data Responden Berdasarkan Masa Kerja	37
Tabel 3.9	Gambaran Demografi Pegawai PT X dan Sampel yang Direncanakan, Berdasarkan Tingkat Jabatan dan Unit Kerja	38
Tabel 3.10	Gambaran Demografi Sampel Berdasarkan Tingkat Jabatan dan Unit Kerja	38
Tabel 3.11	Gambaran Alat Ukur Work Passion	40
Tabel 3.12	Gambaran Alat Ukur Modal Psikologis (PsyCap)	41
Tabel 3.13	Gambaran Alat Ukur Persepsi terhadap Dukungan Atasan	43
Tabel 3.14	Rangkuman Pengujian Validitas dan Reliabilitas	44
Tabel 4.1	Gambaran Variabel <i>Work Passion</i>	50
Tabel 4.2	Gambaran Variabel <i>PsyCap</i>	52
Tabel 4.3	Gambaran Variabel Persepsi Dukungan Atasan	53
Tabel 4.4	Gambaran Variabel Persepsi Dukungan Atasan	

	dari Aspek Demografi	54
Tabel 4.5	Gambaran Variabel PsyCap dari Aspek Demografi	55
Tabel 4.6	Gambaran Variabel Work Passion dari Aspek Demografi	56
Tabel 4.7	Hasil Uji Normalitas Data	57
Tabel 4.8	Hasil Uji Korelasional Variabel Work Passion, PsyCap dan Persepsi Dukungan Atasan	58
Tabel 4.9	Hasil Uji Regresi Pengaruh Modal Psikologis terhadap <i>Work Passion</i>	58
Tabel 4.10	Hasil Uji Regresi Pengaruh Persepsi Dukungan Atasan Terhadap <i>Work Passion</i>	59
Tabel 4.11	Hasil Uji Regresi Pengaruh Modal Psikologis dan Persepsi Dukungan Atasan terhadap <i>Work Passion</i>	60
Tabel 4.12	Nilai Beta Tiap Variabel	60
Tabel 4.13	Hasil Uji Regresi Pengaruh Modal Psikologis dan Persepsi Dukungan Atasan terhadap <i>Work Passion</i> Ditinjau dari Aspek Demografi	61

## DAFTAR GAMBAR/GRAFIK

Grafik 1.1	Perbandingan (CAGR) PT X dan Kompetitor Tahun 2010-2015	5
Grafik 1.2	Tingkat <i>turn over</i> karyawan PT X	7
Gambar 1.1	Hasil pengukuran keterikatan karyawan PT X tahun 2012	8
Grafik 1.3	Hasil survey keterikatan karyawan PT X	9
Gambar 2.1	Model Kerangka Berpikir	29



## DAFTAR LAMPIRAN

Kuisisioner Penelitian	L-1
Hasil Uji Validitas & Reliabilitas Kualitas Kehidupan Kerja, Statistik Deskriptif	L-14
Hasil Uji Normalitas	L-20
Korelasi Nonparametrik – Spearman	L-21
Hasil Uji Asumsi	L-22
Uji Beda Data Demografi Responden Pada Variabel Penelitian	L-23
Hasil Uji Asumsi Ditinjau dari Aspek Demografi	L-26
	L-36

**PERAN MODAL PSIKOLOGIS DAN PERSEPSI DUKUNGAN ATASAN  
TERHADAP *WORK PASSION*  
(Studi Kasus Pada Perusahaan Konstruksi)**

Suli Fatimah  
Dr. Rostiana, Psikolog

Universitas Tarumanagara

**Abstrak**

Pekerjaan di bidang konstruksi menuntut karyawan untuk bersedia dihadapkan pada kondisi fisik pekerjaan yang tidak nyaman, dinamis, jam kerja yang tidak teratur dan tekanan kerja yang tinggi. Tidak semua individu memiliki kemauan untuk menghadapi hal tersebut, hanya individu tertentu yang memiliki *passion*. Dalam penelitian ini yang dimaksud adalah *passion* dalam konteks pekerjaan, yaitu kecenderungan yang kuat terhadap suatu pekerjaan yang dicintai oleh seseorang (atau setidaknya sangat disukai), dan memiliki nilai yang tinggi, yang merupakan bagian dari identitas dirinya, dan membuat seseorang rela untuk menginvestasikan waktu dan tenaganya. Sejalan dengan teori *self determination*, bahwa *passion* merupakan internalisasi dari motivasi. Motivasi instrinsik berkembang pada saat tiga kebutuhan dasar psikologismya terpenuhi, yaitu kebutuhan untuk otonomi, kompeten dan terhubung dengan lingkungannya. Organisasi harus dapat memenuhi kebutuhan tersebut, dan representasi dari organisasi adalah atasan. Penelitian ini akan melihat peran persepsi dukungan atasan terhadap *work passion*. Selain dari faktor lingkungan, akan dilihat juga faktor individu yang berperan, dalam hal ini adalah modal psikologis (*psychological capital*). Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik non probabilitas dengan 367 partisipan. Metode pengolahan dan analisis data yang digunakan adalah teknik regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa modal psikologis dan persepsi dukungan atasan terbukti berpengaruh terhadap *work passion*, yaitu sebesar 39,4% (*R square* sebesar 0,394). Berdasarkan Skor *Standardized Coefficients (Beta)*, *work passion* lebih dipengaruhi oleh modal psikologis daripada persepsi dukungan atasan.

Kata Kunci : *work passion*, modal psikologis, persepsi dukungan atasan

**The Role of Psychological Capital and Perceived Supervisory Support  
to Work Passion  
(Case Study In A Construction Company)**

Suli Fatimah  
Dr. Rostiana, Psikolog

**Abstract**

Working in Construction Company requires employee to be willing to face physical condition especially in uncomfortable and dynamic environment, also with irregular work hours and high work pressure. In this case, only certain people who have passion could overcome the situation. Passion in this research is in the context of work, specifically a strong inclination toward a work that one loves (or at least strongly likes), and highly values, that is part of the identity, and that leads one to invest time and energy. In line with Self-determination theory, it stated that passion is being internalized by motivation. Intrinsic motivation evolved when basic needs are fulfilled; autonomy, competent, and relatedness. The organization, also supervisor as the organization's representation, should be able to fulfill those needs. The purpose of this study is to examine the role of perceived supervisory support to work passion. Beside environment factor, this study also examine the role of individual factor, psychological capital. The research uses a non probability sampling with 367 participants and regression technique to test the hypothesis. The results show an influence of psychological capital and perceived supervisory support on work passion, is 39,4% (*R square* 0,394). Based on Standardized Coefficients (Beta), work passion is more influenced by psychological capital than perceived supervisory support.

Key word: work passion, psychological capital, perceived supervisory support.