



**UNTAR**  
Universitas Tarumanagara

**PENGARUH *WORK PASSION* TERHADAP KINERJA PADA KARYAWAN  
PT. XYZ DI JAKARTA**

**SKRIPSI**

**DISUSUN OLEH:**

**Felicia Srijaya**

**705150005**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
JAKARTA  
2020**



**PENGARUH *WORK PASSION* TERHADAP KINERJA PADA KARYAWAN  
PT. XYZ DI JAKARTA**

**Skripsi Ini Diajukan Sebagai Syarat Untuk Menyusun Skripsi Sebagai Tugas  
Akhir Program Studi Strata Satu (S-1) Psikologi**

**DISUSUN OLEH:**

**Felicia Srijaya**

**705150005**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
JAKARTA  
2020**

 <b>UNTAR</b> Tarumanagara University FAKULTAS PSIKOLOGI	FR-FP-04-06/R0	HAL. 1/1
05 NOVEMBER 2010	<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH</b>	

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : **Felicia Srijaya**

NIM : **705150005**

Dengan ini menyatakan bahwa karya ilmiah yang diserahkan kepada Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara, berjudul:

**Pengaruh *Work Passion* Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT. XYZ Di Jakarta**

Merupakan karya sendiri yang tidak dibuat dengan melanggar ketentuan plagiarisme dan otoplagiarisme. Saya menyatakan memahami tentang adanya larangan plagiarisme dan otoplagiarisme tersebut, dan dapat menerima segala konsekuensi jika melakukan pelanggaran menurut ketentuan peraturan perundang-undangan dan peraturan lain yang berlaku di lingkungan Universitas Tarumanagara.

Pernyataan ini dibuat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak mana pun.

Jakarta, 10 Juli 2020

Yang Memberikan Pernyataan



**Felicia Srijaya**

 <b>UNTAR</b> Tarumanagara University FAKULTAS PSIKOLOGI	<b>FR-FP-04-07/R0</b>	<b>HAL. 1/1</b>
	<b>SURAT PERNYATAAN EDIT NASKAH</b>	
<b>05 NOVEMBER 2010</b>		

Yang bertandatangan di bawah ini:

**Nama : Felicia Srijaya**  
**N I M : 705150005**  
**Alamat : Taman Harapan Indah Blok. N No. 20**  
**Jakarta Barat, Grogol Petamburan. 11460**

Dengan ini memberi hak kepada Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara untuk menerbitkan sebagian atau keseluruhan karya penelitian saya, berupa skripsi yang berjudul:

**Pengaruh Work Passion Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT. XYZ Di Jakarta**

Saya juga tidak keberatan bahwa pihak editor akan mengubah, memodifikasi kalimat-kalimat dalam karya penelitian saya tersebut dengan tujuan untuk memperjelas dan mempertajam rumusan, sehingga maksud menjadi lebih jelas dan mudah dipahami oleh pembaca umum sejauh perubahan dan modifikasi tersebut tidak mengubah tujuan dan makna penelitian saya secara keseluruhan.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh, secara sadar, dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 10 Juli 2020

Yang Membuat Pernyataan



**Felicia Srijaya**

**PROGRAM STUDI SARJANA FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
JAKARTA**

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : Felicia Srijaya  
705150005  
N.I.M. :  
Program Studi Strata Satu (S-1) Psikologi  
Program Studi :

**Judul Skripsi**

**Pengaruh *Work Passion* Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT. XYZ Di Jakarta**

Telah diuji dalam sidang Sarjana pada tanggal 02 Juli 2020 dan dinyatakan lulus,  
dengan majelis penguji terdiri atas:

1. Ketua : Dr. P. Tommy Y.S. Suyasa, M.Si.,Psi
2. Anggota : Erik Wijaya, M.Si.  
Dr. Zamralita, M.M., Psi

Jakarta, 10 Juli 2020

Pembimbing I

Pembimbing Pendamping II



(Dr. Zamralita, M.M., Psi)



(Debora Basaria, M.Psi., Psi.)

## ABSTRAK

**Felicia Srijaya (705150005)**

**Pengaruh *Work Passion* Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT.XYZ di Jakarta ; Zamralita Dr. M.M., Psikolog & Debora Basaria S.Psi., M.Psi, Psikolog, Program Studi S-1 Psikologi, Universitas Tarumanagara, (i-ix; 62 halaman; P1-P4; Lampiran 1-35 halaman)**

Penurunan tingkat kinerja karyawan akan berdampak pada pekerjaannya. Tingkat kinerja karyawan dalam perusahaan terlihat dari tingkat performa indikator yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam beberapa tahun terakhir. Tujuan dari penelitian ini dilakukan adalah untuk memahami konsep dari *work passion* dan bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja pada karyawan PT. XYZ di Jakarta. Penelitian menggunakan metode kuantitatif yang diterapkan pada 162 karyawan PT. XYZ pada Departemen *Health Safety Environment and Security* yang berlokasi di Jakarta, dengan menggunakan teknik *Non-probability Sampling*, dan menggunakan jenis penarikan sampel *purposive sampling*. Penelitian ini dilakukan pada bulan Desember 2019, dan pengambilan data dilakukan pada bulan Februari 2020. Analisa regresi sederhana yang dilakukan untuk menunjukkan bahwa *work passion* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja sebesar 50.5% (Rsquare 0.05), dan terdapat beberapa faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja sebesar 49.5% diluar dari penelitian ini. Selanjutnya, dari empat dimensi *work passion* yang ada, salah satu dimensi dari *work passion* yaitu *self-identity* merupakan salah satu dimensi yang memiliki korelasi yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ di Jakarta.

Kata Kunci: *Work Passion* dan Kinerja Karyawan

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Bagi setiap perusahaan dalam usahanya mencapai suatu target pendapatan tentu membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kompetensi dalam bidangnya. Sumber daya manusia (SDM) yang dimaksud dalam hal ini adalah tenaga kerja atau seorang karyawan yang bekerja di dalam perusahaan tersebut. Sehingga, idealnya setiap tenaga kerja atau karyawan harus memiliki kinerja dan tingkat produktivitas kerja yang baik (Amalia & Fakhri, 2016).

Salah satu perusahaan yang diketahui telah memiliki kontribusi yang cukup besar dalam bidang jasa pengiriman (ekspedisi) barang dan dokumen baik dalam maupun luar negeri, salah satunya adalah PT. XYZ yang sudah berdiri sejak tahun 1990. Diketahui dalam hal ini yang mampu membuat PT. XYZ mampu menunjukkan eksistensinya hingga saat ini adalah karena adanya pengawasan

yang baik dalam hal pelayanan kepada konsumen dalam hal keamanan dan kecepatan dalam pengiriman (Komunikasi Interpersonal dengan Head Office PT. XYZ, 19 Oktober 2019).

Saat ini, PT. XYZ mampu memperluas jaringannya hingga ke seluruh kota-kota besar di Jakarta dan telah mencapai titik-titik layanan dengan jumlah di atas 6.000 lokasi dengan jumlah karyawan lebih dari 40.000 orang. PT. XYZ memiliki jumlah karyawan kurang lebih sekitar 1.800 karyawan. PT. XYZ memiliki sebuah visi perusahaan yaitu untuk menjadi perusahaan rantai pasok global terdepan di dunia dan misi untuk memberikan pengalaman terbaik kepada pelanggan secara konsisten. PT. XYZ memiliki empat nilai perusahaan yaitu, (a) disiplin, (b) tanggung jawab, (c) visioner, dan (d) kejujuran (Komunikasi Interpersonal Dengan Manager Departemen *HSE & Security* PT. XYZ, 19 Oktober 2019).

PT. XYZ memiliki departemen yang bertujuan untuk menjalankan misi perusahaan dan memiliki tugas tersendiri. Salah satu departemen yang memegang peranan penting dalam PT. XYZ adalah Departemen *HSE & Security* Departemen yang merupakan salah satu departemen yang bertugas untuk memastikan keselamatan, kesehatan, dan keamanan karyawan yang berada di setiap lokasi kerja, agar tercipta situasi pekerjaan yang mendukung para karyawan menjadi lebih nyaman sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan (Komunikasi Interpersonal Dengan Manager Departemen *HSE & Security* PT. XYZ, 19 Oktober 2019).

Kinerja karyawan yang baik merupakan salah satu faktor penting bagi suatu perusahaan. Karyawan yang mampu mencerminkan nilai yang positif dalam pekerjaannya mampu mengembangkan ide-ide yang kreatif dan inovatif sehingga mereka memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Seperti yang diungkapkan oleh



Koopmans et al. (dikutip dalam Lee, 2017) kinerja merupakan suatu perilaku atau tindakan yang dikontribusikan untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan, Campbell dan Wiernik (dikutip dalam Lee, 2017) mendefinisikan kinerja sebagai sebuah perilaku atau tindakan yang relevan dengan tujuan organisasi. Liwanto dan Kurniawan (2015) mengatakan bahwa beberapa ciri-ciri karyawan yang memiliki tingkat kinerja yang baik adalah seorang karyawan yang mampu bekerja lebih produktif, lebih jarang melakukan bolos atau absen, dapat diandalkan untuk melakukan suatu pekerjaan, memiliki loyalitas tinggi, berkurangnya *turnover*, dan mampu berkontribusi secara penuh dalam pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya.

Koopmans et al., (2014) mengatakan bahwa kinerja memiliki tiga dimensi utama yaitu *task performance* yang dapat diartikan sebagai kompetensi seorang karyawan untuk melakukan tugas secara umum, *contextual performance* yang dapat didefinisikan sebagai perilaku seorang individu yang mendukung lingkungan organisasi, sosial dan psikologis yang harus mampu berfungsi secara teknis, dan *counterproductive behavior* yang merupakan suatu perilaku yang dapat merugikan perusahaan. Mahmudi (dikutip dalam Kezia dan Santoso, 2014) terdapat beberapa aspek psikologis yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam bekerja baik berupa faktor personal individu maupun di luar individu. Faktor personal atau individual yang meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki individu. Faktor diluar personal individu yang meliputi kepemimpinan yang diberikan oleh atasan, Faktor tim kerja, sistem kerja dan faktor kontekstual di lingkungan.

Selanjutnya, Indriasari dan Setyorini (2017) juga menjelaskan bahwa setiap perusahaan menginginkan seorang karyawan yang memiliki *passion* dalam

pekerjaannya, hal tersebut dikarenakan *passion* dapat menjadi salah satu faktor mengapa seorang karyawan dapat lebih produktif dan memiliki kekuatan untuk menghadapi berbagai tantangan dalam pekerjaannya. Forest et al., (dikutip dalam Indriasari dan Setyorini, 2017) mendefinisikan *passion* sebagai suatu kehendak yang kuat terhadap suatu pekerjaan sehingga seseorang mampu untuk menginvestasikan, waktu, tenaga, dan pikirannya. *Passion* merupakan salah satu faktor penting dimiliki dalam diri seseorang, karena apabila bekerja tanpa disertai oleh *passion* maka seseorang tersebut tidak dapat mengeluarkan potensi dalam dirinya dengan maksimal (Arvini, dikutip dalam Winowod, 2018).

Berbicara mengenai *passion* seseorang dalam dunia pekerjaan, dikenal dengan istilah *work passion*, menurut Perttula (dikutip dalam Johri dan Misra, 2015) mendefinisikan *work passion* merupakan kondisi psikologis yang dikarakteristikan dengan pengalaman emosi yang positif, dorongan yang muncul dari dalam diri untuk bekerja, dan memiliki perasaan hubungan yang sangat berarti terhadap pekerjaannya. Selanjutnya, Vallerand dan Houfort (dikutip dalam Burke dan Fiksenbaum, 2009) mendefinisikan *work passion* sebagai suatu kecenderungan yang kuat terhadap suatu kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan yang disenangi oleh individu dan individu tersebut menginvestasikan waktu dan energinya terhadap pekerjaan tersebut. Lalu, Vallerand (dikutip dalam Johri et al., 2016) mengatakan terdapat dua jenis dari *passion*, yaitu *harmonious passion* dan *obsessive passion*. *Harmonious passion* adalah kebebasan individu untuk memilih aktivitas yang disukainya. Sedangkan, untuk *obsessive passion* adalah ketidakbebasan dalam memilih aktivitas yang disukainya dan secara tidak langsung menciptakan tekanan dalam dirinya (Johri et al., 2016).

Selanjutnya, Johri, Misra, dan Bhattacharjee (2016) mengemukakan bahwa work passion memiliki empat dimensi yaitu (a) *work enjoyment* yaitu dimensi yang menggambarkan bagaimana seorang karyawan merasa senang dengan pekerjaan yang saat ini sedang mereka jalani, (b) *self-motivation* yang berkaitan dengan dorongan dari dalam diri sendiri, (c) *self-identity* diungkapkan sebagai kemampuan karyawan dalam mengenal pekerjaan yang dikerjakan sebagai diri sendiri, bagaimana karyawan merasa terefleksikan dari pekerjaan yang dijalankan, bagaimana karyawan merasa memiliki perusahaan, dan bagaimana karyawan merasa pekerjaan yang dijalankan dapat membentuk rasa bangga, dan (d) *sense of learning* dapat diindikasikan dari kemauan karyawan untuk berjuang dalam menghasilkan hasil yang terbaik, mencari cara baru untuk memberikan hasil lebih baik, berusaha untuk belajar dan lebih absolut terhadap pekerjaan, dan berusaha untuk menunjukkan hasil kerja dengan cara terbaik.

Karyawan yang memiliki *passion* dalam pekerjaannya atau disebut *work passion* mampu beradaptasi dalam berbagai situasi dan kondisi yang baru dan menantang serta memiliki inovasi dan kreativitas, dan karyawan akan mendorong dirinya untuk mencari pengetahuan baru (Winowod, 2018). Seperti penelitian yang dilakukan oleh Astakhova dan Porter (2015) yang meneliti tentang pengaruh *work passion* terhadap kinerja dan mendapatkan kesimpulan bahwa *work passion* memiliki dampak yang positif terhadap kinerja kerja dari seorang karyawan. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Indriasari dan Setyorini, (2018) dalam penelitian yang dilakukannya juga menyatakan bahwa *work passion* memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja kerja seorang karyawan. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi *work passion* yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam suatu perusahaan, maka kinerja karyawan tersebut juga akan

semakin tinggi. Seorang karyawan yang menyadari *passion* yang ada didalam dirinya akan selalu mengupayakan untuk melakukan yang terbaik di setiap pekerjaannya, sehingga seorang karyawan dengan *work passion* yang tinggi akan memiliki tingkat kinerja kerja yang sangat baik.

Terkait dengan hasil penelitian sebelumnya, penulis berusaha untuk mengetahui pengaruh *work passion* terhadap kinerja kerja karyawan PT. XYZ khususnya yang berada di departemen *HSE & Security*. Departemen *HSE & Security* merupakan departemen yang paling penting karena departemen *HSE & Security* merupakan sebuah departemen yang mendukung bagaimana kinerja karyawan untuk terbebas dari penyakit yang ditimbulkan akibat bekerja. Departemen *HSE & Security* memiliki beberapa pekerjaan yang utama yaitu memastikan seluruh karyawan PT. XYZ memiliki budaya K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja), yaitu mengerti apa saja resiko yang dapat ditimbulkan dari pekerjaan yang sedang mereka kerjakan. Selanjutnya, departemen tersebut memberikan sosialisasi bahwa keamanan dalam setiap pekerjaan merupakan suatu hal yang sangat penting untuk meminimalisir resiko atau penyakit akibat kerja bukan hanya untuk perusahaan tetapi untuk dirinya sendiri (Komunikasi Interpersonal Dengan Manager Departemen *HSE & Security* PT. XYZ, 19 Oktober 2019).

Berdasarkan dari hasil wawancara, rendahnya kinerja karyawan dibuktikan dari Data *key performance indicator (KPI)* karyawan yang menilai standarisasi kedisiplinan, kerapihan, dan interaksi karyawan pada departemen *HSE & Security*. Dari hasil KPI ini, ditemukan bahwa pada tahun 2015 KPI yang tercapai adalah 60% dengan nilai terendah dari aspek kedisiplinan (standard minimum sebesar 73%). Selanjutnya di tahun 2016 KPI pencapaian berada di 58% dengan aspek

terendah juga dari kedisiplinan (standard minimum yang harus dicapai adalah sebanyak 76%). Selanjutnya, pada tahun 2017 dengan KPI yang dicapai 58% dengan aspek terendah dari aspek interaksi (KPI standard minimum 76%). Pada tahun terakhir, di tahun 2018 kembali mengalami penurunan standard KPI pencapaian sebanyak 22% yang berada pada angka 54% dengan aspek terendah dari kedisiplinan, sehingga hal tersebut mengindikasikan pencapaian kinerja karyawan yang belum optimal yang terjadi karena karyawan tidak disiplin dalam bekerja (Komunikasi Interpersonal Dengan Manager Departemen *HSE & Security* PT. XYZ, 19 Oktober 2019).

Penelitian ini didasari atas masalah yang ditemukan mengenai kinerja karyawan pada departemen *HSE & Security*, di mana dari hasil wawancara kepada *manager* di departemen *HSE & Security*, dijelaskan bahwa kinerja karyawan pada departemen *HSE & Security*, memang sedang mengalami penurunan pada beberapa tahun terakhir yang dibuktikan dengan penurunan KPI departemen terkait, dan juga didasari pada beberapa karyawan yang melakukan mutasi atau perpindahan dari departemen yang satu ke departemen yang lain, hingga ada yang mengajukan *resign* (mengundurkan diri dari pekerjaan terkait) (Komunikasi Interpersonal Dengan Manager Departemen *HSE & Security* PT. XYZ, 19 Oktober 2019).

Penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Indriasari dan Setyorini (2017) menyatakan bahwa memang terdapat hubungan positif antara *work passion* dengan kinerja karyawan, namun dalam penelitian yang dilakukan oleh Indriasari dan Setyorini (2017) model dari *work passion* yang dipakai oleh Vallerand (dikutip dalam (Indriasari & Setyorini, 2017) yang mengemukakan *dualistic model of passion (DMP)* dari *work passion* yaitu *harmonious passion* dan juga *obsessive*

*passion*, sehingga penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh mengenai *work passion* dengan menggunakan empat dimensi-dimensi utama dari *work passion* yang telah dikembangkan oleh Johri et al., (2016) sebagaimana juga disebutkan oleh Ho et al. (dikutip dalam Indriasari dan Setyorini, 2017) penelitian terhadap pengaruh *work passion* terhadap kinerja masih membutuhkan eksplorasi lebih lanjut dikarenakan masih sedikitnya penelitian yang meneliti mengenai konsep tersebut. Hal serupa juga diungkapkan oleh Johri et al., (dikutip dalam Winowod, 2018) yang menyatakan bahwa *passion* dalam bidang pekerjaan masih sangat jarang diteliti.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis ingin mengkaji lebih lanjut mengenai pengaruh *work passion* terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. XYZ di Jakarta.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh antara *work passion* terhadap kinerja karyawan di PT. XYZ di Jakarta?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dalam penelitian ini adalah mengetahui pengaruh antara *work passion* terhadap kinerja karyawan di PT. XYZ di Jakarta.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Manfaat secara teoretis dari penelitian ini adalah diharapkan agar mampu menambah pengetahuan dan wawasan pada bidang ilmu Psikologi Industri tentang pengaruh dari *work passion* dan kinerja kerja pada karyawan.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Manfaat praktis yang diharapkan dalam penelitian yang dilakukan ini nantinya adalah mampu dijadikan suatu dasar untuk membuat pelatihan-pelatihan yang dapat meningkatkan *work passion* dan kinerja individu.

### **1.5 Sitematika Penulisan**

Secara umum sistematika dalam penulisan skripsi terbagi menjadi 5 (lima) sub-bab. Bab I yaitu pendahuluan yang memuat latar belakang masalah mengenai pengaruh *work passion* terhadap Kinerja, rumusan masalah, tujuan diadakannya penelitian tersebut, dan manfaat yang di dapatkan dari penelitian yang telah dilakukan. Baik manfaat teoritis, maupun manfaat praktis. Bab II yaitu adanya tinjauan teoretis, yang terdiri dari teori-teori yang berkaitan dengan *work passion* dan kinerja, kerangka berpikir dan juga hipotesis penelitian. Bab III yang berisi metode penelitian, yang terdiri dari subjek penelitian, gambaran subjek penelitian, desain dan jenis dari penelitian, *setting* dan peralatan *instrument* penelitian, pengukuran atau alat ukur, serta prosedur penelitian. Bab IV yang berisikan hasil dari penelitian dan analisis data yang terdiri dari gambaran data penelitian, dan analisis data utama. Bab V yaitu berisi penutup yang terdiri dari kesimpulan, diskusi dan saran baik dibahas dalam saran teoretik bagi penelitian selanjutnya maupun saran praktik.

## **BAB V**

### **SIMPULAN, DISKUSI DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa memang *work passion* paling berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. XYZ. Selain itu, ditemukan juga bahwa dimensi yang memiliki korelasi paling tinggi dengan kinerja adalah dimensi *self-identity*. Selain itu, dari hasil analisis data tambahan ditemukan bahwa usia, jenis kelamin dan pendidikan tidak memiliki korelasi dengan kinerja karyawan di PT. XYZ.

#### **5.2 Diskusi**

Penelitian ini didasari atas dimensi *work passion* yang diadopsi dari Johri et al. (2016) yang menggunakan 4 dimensi dari *work passion* meliputi *Work Enjoyment, Self-Motivation, Self-Identity, Sense of Learning*.



Berdasarkan hasil analisa statistik yang telah dijalankan ditemukan bahwa dari Korelasi antara dimensi *work enjoyment* ditemukan berkorelasi dengan *task performance* dan *contextual performance* namun berkorelasi negatif dengan *counterproductive work behavior*. Hal ini menunjukkan bahwa memang pendapat dari Johri dan Misra (dikutip dalam Winowod, 2018) terbukti dimana dijelaskan bahwa memang kinerja karyawan bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya faktor internal, dimana *work enjoyment* itu sendiri dapat terbentuk dari internal diri karyawan itu sendiri.

Berdasarkan hasil analisa statistik yang telah dijalankan ditemukan bahwa dari Korelasi antara dimensi *self-motivation* ditemukan berkorelasi dengan *task performance* dan *contextual performance* namun tidak berkorelasi dengan *counterproductive work behavior*. Hal ini menunjukkan bahwa memang konsep yang dikemukakan oleh Vallerand (dikutip dalam Johri et al., 2016) terbukti bahwa memang terdapat 2 jenis *work passion* dan salah satunya adalah *Harmonious passion* yang bersumber dari kebebasan individu untuk memilih aktivitas yang disukainya. Dengan kebebasan inilah akan terbentuk *self-motivation* dan akhirnya memengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisa statistik yang telah dijalankan ditemukan bahwa dari Korelasi antara dimensi *self-identity* ditemukan berkorelasi dengan *task performance* dan *contextual performance* namun tidak berkorelasi dengan *counterproductive work behavior*. Menurut Zigarmi, Houson dan Witt (dikutip dalam Nurjannah, 2018) dijelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang menyebabkan *work passion* dan salah satunya adalah faktor yang berkaitan dengan lingkungan. Dengan lingkungan yang mendukung, maka karyawan akan

lebih mudah menemukan identitas diri dia dalam bekerja sehingga akan memengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisa statistik yang telah dijalankan ditemukan bahwa dari Korelasi antara dimensi *Sense of Learning* ditemukan berkorelasi dengan *task performance* dan *contextual performance* dan berkorelasi negatif dengan *counterproductive work behavior*. Berkaitan dengan ini, menurut Johri dan Misra (dikutip dalam Winowod, 2018) dijelaskan bahwa faktor internal memang berpengaruh besar dalam membentuk *work passion*, dimana dengan faktor internal inilah, karyawan dapat membentuk *Sense of Learning* dalam diri mereka sehingga akan mempengaruhi kinerja kerja para karyawan.

### **5.3 Saran**

#### **5.3.1 Saran yang berkaitan dengan Manfaat Teoretis**

Dari hasil penelitian ini ditemukan bahwa memang *work passion* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, semakin tinggi *work passion* yang dimiliki oleh seorang karyawan, maka kinerjanya juga semakin tinggi sehingga penting bagi para karyawan atau seseorang yang ingin bekerja untuk memilih pekerjaan yang memang merupakan *passion* dari diri sendiri. Peneliti juga berharap dari hasil penelitian ini dapat memberikan tambahan referensi bagi penelitian-penelitian yang akan dilakukan selanjutnya untuk menambahkan beberapa referensi variabel lain seperti *well-being*, *job-satisfaction*, dan *burnout*, yang mungkin terdapat korelasi dengan kinerja kerja karyawan.

Saran untuk penelitian-penelitian selanjutnya juga perlu diperhatikan pada pengambilan jumlah sampel, pengambilan jumlah sampel dalam penelitian ini juga harus memadai. Pada penelitian ini peneliti mengambil sampel subyek sebesar

280 karyawan, walaupun sudah cukup banyak tetapi hanya mewakili perusahaan terkait yang bergerak di bidang jasa pengiriman barang yang berada di Jakarta saja. Oleh karena itu, diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat mengambil data di perusahaan bidang industri lain dengan wilayah yang berbeda-beda agar data yang diperoleh dapat mewakili dan memiliki gambaran yang lebih baik.

Saran yang mungkin perlu diperhatikan dalam penelitian selanjutnya adalah mengenai tempat dimana penelitian ini akan dilakukan. Peneliti menyarankan untuk mengadakan penelitian di luar daerah atau tidak hanya untuk dikota-kota besar saja. Sehingga, diharapkan agar hasil penelitian ini dapat melingkupi hasil penelitian yang sudah ada sebelumnya. hal ini bertujuan agar setiap perusahaan, termasuk karyawan atau petinggi di dalam suatu perusahaan dapat mengetahui hal-hal apa sajakah yang dapat dilakukan untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja para karyawannya.

### **5.3.2 Saran yang berkaitan dengan Manfaat Praktis**

Dari hasil penelitian ini, maka saran praktis yang dapat diberikan kepada perusahaan terkait adalah untuk memperhatikan seluruh aspek dari *work passion* yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga kedepannya perusahaan dapat mempertahankan kinerja karyawan. Selain itu perusahaan juga dapat memprediksi hal-hal yang mampu menurunkan kinerja karyawan dilihat dari aspek psikologis, seperti *Work Enjoyment*, *Self-Motivation*, *Self-Identity*, *Sense of Learning* yang merupakan dimensi dari *work passion*.

Perusahaan perlu memperhatikan hal-hal yang cukup penting dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan seperti dukungan dari atasan, cara bagaimana rekan satu tim dan juga atasan dalam memberikan

apresiasi terhadap kinerja atau hasil dari karyawannya, dan juga tempat kerja dan juga lingkungan dalam bekerja yang nyaman, sehingga, diharapkan para karyawan dapat memberikan kontribusi hasil yang baik dalam menjalankan pekerjaan mereka. perusahaan juga diharapkan untuk memberikan fasilitas atau tempat yang memadai dalam perusahaan tersebut sehingga, para karyawan dapat mengakses pekerjaannya dengan lebih mudah agar diharapkan mereka dapat menghasilkan kualitas kerja yang baik bagi perusahaan. Selanjutnya, perusahaan terkait dapat mengadakan berbagai kegiatan yang dapat mengasah kemampuan, kreativitas karyawan, dan juga pengetahuan karyawan sehingga diharapkan karyawan dapat memberikan dampak yang positif bagi kinerja mereka.

## ABSTRACT

**Felicia Srijaya (705150005)**

**The Work Passion Effect on PT. XYZ's Employees Performance in Jakarta ;  
Zamralita Dr. M.M., Psikolog & Debora Basaria S.Psi., M.Psi, Psikolog,  
Undergraduate Program of Psychology, Tarumanagara University, (i-ix; 62  
pages; P1-P4; Appendix 1-35 pages)**

The decreasing level of employee performance will have an impact on his work. the level of employee performance in the company can be seen from the level of performance indicators that have been set by the company in recent years. The aim of this study is to understand the concept of work passion and its effect on performance on the employees of PT. XYZ in Jakarta. This research is quantitative method applied to 162 employees of PT. XYZ in the Health Safety Environment and Security Departement located in Jakarta, using the Non-Probability Sampling technique with the type of sampling using purposive sampling. This research was conducted in December 2019, and data collection was carried out in February 2020. Multiple regression analysis shows work desire has a significant effect on performance with a determination of 50.5% and there are still 49.5% other factors that affect the performance of employees. From the four dimensions of work passion that exist, the dimension of self-identity is a dimension that has a significant effect to employee performance at PT. XYZ in Jakarta.

Key words: *Work Passion and Employees Performance*

## DAFTAR PUSTAKA

- Afrianty, T. W., & Putriwahyuni, S. (2019). *ISSN : 2337-3067 E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 9 . 3 ( 2019 ) : 227-244 ANALISIS KEADILAN PROSEDURAL DALAM PENILAIAN KINERJA : PERSPEKTIF SOCIAL EXCHANGE THEORY PENDAHULUAN Keadilan organisasional ( organizational justice ) merupakan pers. 3, 227–244.*
- Amalia, S., & Fakhri, M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro. *Jurnal Computech & Bisnis, 10(2)*, 119–127.
- Astakhova, M. N., & Porter, G. (2015). Understanding the work passion–performance relationship: The mediating role of organizational identification and moderating role of fit at work. *Human Relations, 68(8)*, 1315–1346. <https://doi.org/10.1177/0018726714555204>
- Blanchard, R. J. V. S. S. G. A. M. A. J. E. P. L. D. F. M. E. G. C. (2007). On the Role of Passion in Performance. *Journal of Personality, 75(3)*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2007.00447.x>
- Burke, R. J., & Fiksenbaum, L. (2009). Work motivations, work outcomes, and health: Passion versus addiction. *Journal of Business Ethics, 84*, 257–263.
- Indriasari, I., & Setyorini, N. (2017). Pengaruh Work Passion auditor Terhadap Job Performance Dengan Meaningful Work Sebagai Pemoderasi. *Jurnal Akuntansi, 2(1)*.
- Indriasari, I., & Setyorini, N. (2018). The impact of work passion on work performance: the moderating role of P-O fit and meaningfulness of work.

*Diponegoro International Journal of Business*, 1(1), 26.  
<https://doi.org/10.14710/dijb.1.1.2018.26-32>

Johri, R., & Misra, K. R. (2015). Work passion: Conceptualization of an emerging concept in India. *I-Manager's Journal on Management*, 9(3), 21–30.

Johri, R., Misra, K. R., & Bhattacharjee, S. (2016). Work Passion: Construction of reliable and valid measurement scale in the Indian context. *Global Business Review*, 17(3), 147–158.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1177/0972150916631206>

Johri, Rupali, Misra, R. K., & Bhattacharjee, S. (2016). Work Passion: Construction of Reliable and Valid Measurement Scale in the Indian Context. *Global Business Review*, 17 (3), 147S-158S.  
<https://doi.org/10.1177/0972150916631206>

Kezia, C., & Santoso, T. (2014). Studi Deskripsi Tentang Kinerja Karyawan PT. Parewa Air Catering Service. *Agora*, 2(1).

Koopmans, Linda, Bemaards, Claire M., Hildebrandt, Vincent H., van Buuren, Stef, van der Beek, Allard J., & de Vet, H. C. W. (2014). (2014). Individual Work Performance Questionnaire. *Journal of Applied Measurement*, 15(2), 160–175.

Lee, C. A. (2017). *Peran Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Subjective Well-Being Sebagai Mediator*.

Li, J., Zhang, J., & Yang, Z. (2017). Associations between a leader's work passion and an employee's work passion: A moderated mediation model. *Frontiers in Psychology*, 8(AUG). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01447>

- Liwarto, I., & Kurniawan, A. (2015). Hubungan Psycap Dengan Kinerja Karyawan PT. X Bandung. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 14(2).  
<https://doi.org/10.28932/jmm.v14i2.36>
- Margaretha, M., & Natalia. (2012). Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Duta Marga Silima Di Jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 151–166. Retrieved from  
<http://media.neliti.com/media/publicatoins/111133-ID-pengaruh-sikap-kerja-terhadap-kinerja-ka.pdf>
- Mighfar, S. (2015). Telaah Konsep George C. Homans Tentang Teori Pertukaran Sosial. *Jurnal Lisan Al-Hal*, 9(2), 261–287. Retrieved from  
<https://journal.ibrahimy.ac.id/index.php/lisanalhal/article/view/98>
- Neuman, W. L. (2013). Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches. In *Teaching Sociology* (Vol. 30).  
<https://doi.org/10.2307/3211488>
- Nurjahnah, S. (2018). *Passion dengan komitmen profesi*.
- Radita, N., & Netra, I. (2017). Pengaruh Job Rotation Dan Job Performance Terhadap Organizational Commitment Pada Karyawan Melia Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(3), 1340–1367.
- Salessi, S., Omar, A., & Vaamonde, J. D. (2017). Consideraciones conceptuales sobre la pasión por el trabajo. *Ciencias Psicológicas*, (November), 165.  
<https://doi.org/10.22235/cp.v11i2.1488>
- Santoso, S. (2018). *Menguasai SPSS Versi 25*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.



Sonnentag, S., Volmer, J., & Spychala, A. (2008). Job performance. *The SAGE Handbook of Organizational Behavior: Volume I - Micro Approaches*, (January), 427–450. <https://doi.org/10.4135/9781849200448.n24>

Taufiq, A. M. (2009). *JSTOR: Journal of Human Capital*, Vol. 1 (2), 187–200.

Winowod, K. L. (2018). *Peran Modal Psikologis dan Dukungan Organisasi Terhadap Work Passion Pada Pramugari (Studi Pada Maskapai Penerbangan X)*.