

**PENGARUH *GRIT*, PERSEPSI DUKUNGAN
ORGANISASI DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN
TERHADAP KUALITAS HIDUP**

*The Effect of Grit, Perceived Organizational Support, and
Job Characteristic on Quality of Life*

TESIS

Oleh
Laili Irawati
717171020



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA
2021**

**PENGARUH *GRIT*, PERSEPSI DUKUNGAN
ORGANISASI DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN
TERHADAP KUALITAS HIDUP**

*The Effect of Grit, Perceived Organizational Support, and
Job Characteristic on Quality of Life*

Tesis ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar
Magister Profesi Psikolog (M. Psi)

oleh:
Laili Irawati
717171020



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA
2021**

LEMBAR PENGESAHAN

Nama : Laili Irawati

N.I.M. : 717171020

Program Studi : Magister Psikologi

JUDUL TESIS

Pengaruh Grit, Persepsi Dukungan Organisasi dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kualitas Hidup

telah diuji pada **Sidang Tesis** pada hari Senin tanggal 8 Juli 2019

dan dinyatakan Lulus oleh Dewan Penguji yang terdiri atas:

1. Ketua : Dr. Zamralita, M.M., Psikolog
2. Anggota : Dr. Ir. Rita Markus Idulfilastri, M.Psi

Jakarta, 25 Januari 2021

Pembimbing I



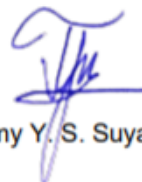
Dr. Rostiana, M.Si., Psikolog

Ketua Program

Dekan



Dr. Rostiana, M.Si., Psikolog



Dr. P. Tommy Y. S. Suyasa, Psikolog

PERNYATAAN

Saya, Laili Irawati nomor induk: 717171020

Dengan ini menyatakan menjamin bahwa tesis yang diserahkan kepada Program Studi Magister Psikologi Universitas Tarumanagara,

berjudul: **Pengaruh Grit, Persepsi Dukungan Organisasi dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kualitas Hidup**

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 manapun.

Jakarta, 25 Januari 2021



Laili Irawati
717171020

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PENGELOLAAN & PUBLIKASI
TESIS OLEH FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

Sebagai sivitas akademik Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama (sesuai KTP) : Laili Irawati
NIM : 717171020

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara Hak Bebas Royalti Noneksklusif atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**PENGARUH GRIT, PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DAN KARAKTERISTIK
PEKERJAAN TERHADAP KUALITAS HIDUP**

Effects of Grit, Perceived Organizational Support and Job Characteristics on Quality of Life

Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini, Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), dan mempublikasikan ^{*)} karya ilmiah (tesis) saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta (author) atau sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Mengetahui,

Jakarta, 27 Juni i2019
Yang menyatakan,

Dr. Rostiana, M.Si., Psi.

Laili Irawati

**) Hak Publikasi mohon diedit (boleh dicantumkan / tidak dicantumkan), tergantung kondisi, apakah karya ilmiah (tesis) sudah pernah/belum pernah dipublikasikan.*

Mohon dicantumkan keterangan mengenai Tahun Terbit, Judul, Nama Media Publikasi, Nama Penerbit, atau Link (URL) Publikasi, jika karya ilmiah (tesis) sudah pernah dipublikasikan.

Tahun Terbit : _____
Judul Karya : _____
Nama Media : _____
(Judul Jurnal/Prosiding)
Alamat Link (URL) : _____

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum wr wb.

Puji syukur yang tak terhingga penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memperkenankan penulis menyelesaikan tesis ini. Sesungguhnya hanya dengan kuasa-Nya dan kemurahan hati-Nya penulis mampu menghadapi segala tantangan dan hambatan.

Penulis juga hendak mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah membantu penulis dan menjadi bagian dari perjalanan penyelesaian tesis ini, yaitu :

1. Ibu Dr. Rostiana, Psi selaku pembimbing tesis yang telah banyak memberikan masukan dan bimbingan.
2. Ibu Dr. Rita Markus, M. Psi yang walaupun bukan pembimbing tesis penulis namun telah baik hati meluangkan waktu untuk berdiskusi mengenai pengolahan data penelitian.
3. Bapak Dr. P. Tommy Y. S. Suyasa, M.Si yang telah membantu pencarian alat ukur dan penelusuran jurnal referensi
4. Rekan-rekan satu kelas di Magister Profesi PIO yang telah menjadi rekan diskusi dan bertukar pikiran
5. Rekan dan kolega di Indonesian Cloud yang telah membantu menggunakan jejaringnya untuk menjadi partisipan penelitian ini
6. Terima kasih terbesar untuk kedua orang tua, kakak dan adik penulis yang tidak pernah bosan mendoakan dan memberikan dukungannya

Akhir kata, Penulis menyadari kalau tesis ini masih jauh dari sempurna dikarenakan terbatasnya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan masukan dari berbagai pihak. Semoga tesis ini dapat memberikan manfaat bagi para pembacanya dan semua pihak khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi.

Jakarta, 27 Juni 2019
Laili Irawati

Daftar Isi

KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR TABEL.....	iii
DAFTAR GAMBAR.....	iv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian	5
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
BAB II.....	7
KAJIAN PUSTAKA	7
2.1 Kualitas Hidup	7
2.1.1 Definisi Kualitas Hidup	7
2.1.2 Domain Kualitas Hidup.....	8
2.2 Grit	14
2.2.1 Definisi Grit	14
2.2.2 Aspek-aspek dari Grit.....	15
2.2.3 Proses Pengembangan Grit	15
2.2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Grit.....	16
2.2.5 Manfaat Grit	17
2.1 Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support) ...	18
2.3.1 Definisi Persepsi Dukungan Organisasi.....	18
2.3.2 Antecedent Dukungan Organisasi.....	20
2.3.3 Konsekuensi Dukungan Organisasi.....	21
2.4 Karakteristik Pekerjaan.....	22
2.4.1 Definisi Karakteristik Pekerjaan.....	22
2.4.2 Dimensi Karakteristik Pekerjaan.....	23
2.4.3 Dampak dari Karakteristik Pekerjaan	25
2.5 Kerangka Berpikir dan Hipotesis.....	27
BAB III.....	30
METODE PENELITIAN	30
3.1 Partisipan Penelitian	30

3.2 Desain Penelitian	35
3.3 Setting Lokasi dan Perlengkapan Penelitian	38
3.4 Instrumen Penelitian	38
3.4.1 Kualitas Hidup	39
3.4.2 Grit	44
3.4.3 Persepsi Dukungan Organisasi	47
3.4.4 Karakteristik Pekerjaan	48
3.5 Prosedur	53
BAB IV	55
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	55
4.1 Gambaran Variabel Penelitian	55
4.1.1 Gambaran Variabel Kualitas Hidup	55
4.1.2 Gambaran Variabel Grit	56
4.1.3 Gambaran Variabel Persepsi Dukungan Organisasi	57
4.1.4 Gambaran Variabel Karakteristik Pekerjaan	57
4.2. Uji Hipotesis	59
BAB V	63
DISKUSI, SARAN DAN SIMPULAN	63
5.1 Diskusi	63
5.2 Saran	64
5.3 Simpulan	64
DAFTAR PUSTAKA	66
LAMPIRAN	68

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Gambaran Partisipan dan Kesesuaiannya dengan Kriteria	31
Tabel 3.2 Gambaran Demografis Partisipan.....	35
Tabel 3.3 <i>Wilcoxon Signed Rank Test</i>	58
Tabel 3.4 Reliabilitas test-retest variabel Kualitas Hidup	39
Tabel 3.5 Reliabilitas test-retest variabel grit	44
Tabel 3.6 Reliabilitas test-retest variabel persepsi dukungan organisasi	46
Tabel 3.7 Reliabilitas test-retest variabel karakteristik pekerjaan	49
Tabel 4.1 Nilai Rata-rata dan Standar Deviasi Kualitas Hidup.....	55
Tabel 4.2 Nilai Rata-rata dan Standar Deviasi Grit.....	56
Tabel 4.3 Nilai Rata-rata dan Standar Deviasi Persepsi Dukungan Organisasi.....	56
Tabel 4.4 Nilai Rata-rata dan Standar Deviasi Karakteristik Pekerjaan.....	58
Tabel 4.5 Goodness of Fit Persamaan Struktural.....	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Diagram model karakteristik pekerjaan	27
Gambar 2.2 Model penelitian	29
Gambar 3.1 CFA Variabel Kualitas Hidup Dimensi Fisik	40
Gambar 3.2 CFA Variabel Kualitas Hidup Dimensi Lingkungan	41
Gambar 3.3 CFA Variabel Kualitas Hidup Dimensi Psikologis	42
Gambar 3.4 CFA Variabel Kualitas Hidup Dimensi Sosial	42
Gambar 3.5 CFA Variabel Kualitas Hidup Dimensi Spiritual	43
Gambar 3.6 CFA Variabel Grit Dimensi Passion	45
Gambar 3.7 CFA Variabel Grit Dimensi Perseverance	45
Gambar 3.8 CFA Variabel Persepsi Dukungan Organisasi	47
Gambar 3.9 CFA Variabel Karakteristik Pekerjaan Dimensi Autonomi	49
Gambar 3.10 CFA Variabel Karakteristik Pekerjaan Dimensi Feedback	50
Gambar 3.11 CFA Variabel Karakteristik Pekerjaan Dimensi Skill Variety	50
Gambar 3.12 CFA Variabel Karakteristik Pekerjaan Dimensi Task Identity	51
Gambar 3.13 CFA Variabel Karakteristik Pekerjaan Dimensi Task Significance	52
Gambar 4.1 Pengujian Pengaruh Grit, Persepsi Dukungan Organisasi dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kualitas Hidup (Standardized)	59
Gambar 4.2 Pengujian Pengaruh Grit, Persepsi Dukungan Organisasi dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kualitas Hidup (<i>t-values</i>)	60

Pengaruh Grit, Persepsi Dukungan Organisasi dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kualitas Hidup

Laili Irawati
Dr. Rostiana, Psi
Universitas Tarumanagara

Abstrak

Bekerja sebagai karyawan IT yang memiliki standar layanan kepada pelanggan yang harus dipenuhi berarti harus melakukan yang terbaik bagi pelanggan meskipun sudah tidak lagi di jam kerja. Cara kerja seperti ini pada akhirnya akan mempengaruhi kualitas hidup. Grit, persepsi dukungan organisasi dan karakteristik pekerjaan diteliti apakah akan berpengaruh terhadap kualitas hidup karyawan IT. Pengambilan data penelitian dilakukan dua kali dengan jeda waktu pengambilan data 1 sampai 3 minggu antara studi kesatu dan studi kedua. Jumlah partisipan pada studi kesatu 199 orang dan studi kedua 128 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa grit dan persepsi dukungan organisasi tidak berpengaruh terhadap kualitas hidup karyawan IT. Sedangkan karakteristik pekerjaan terbukti berpengaruh terhadap kualitas hidup karyawan IT ($\chi^2 = 77.53$, $df = 65$, $p\text{-value} = 0.13713$, $RMSEA = 0.039$). Dengan sekitar 70% peserta penelitian berjenis kelamin laki-laki, dapat dipahami jika pekerjaan menjadi bagian penting kehidupan seseorang sehingga meskipun bekerja dengan tuntutan situasi dan waktu yang tinggi dia tetap merasa memiliki kualitas hidup yang baik.

Kata Kunci : kualitas hidup, grit, persepsi dukungan organisasi, karakteristik pekerjaan

Effects of Grit, Perceived Organizational Support and Job Characteristics on Quality of Life

Laili Irawati
Dr. Rostiana, Psi.
Universitas Tarumanagara

Abstract

Working as an IT employee who has Service Level Agreement (SLA) to customers that must be fulfilled means having to do the best for customers even though he or she is no longer working hours. This way of working will ultimately affect the quality of life. Grit, perceived organizational support and job characteristics are examined whether it will affect the quality of life of IT employees. Research was conducted twice with a time interval of 1 to 3 weeks of data collection between the first study and the second study. The number of participants in the first study was 199 people and the second study was 128 people. The results showed that grit and perceived organizational support did not affect the quality of life of IT employees. While the job characteristics proved to affect the quality of life of IT employees (chi-square = 77.53, df = 65, p-value = 0.13713, RMSEA = 0.039). With approximately 70% of male research participants, it can be understood if work is an important part of someone's life so even though working with high demands in situation and time, he or she still feels he or she has a good quality of life.

Keywords : quality of life, grit, perceived organizational support, job characteristic