



**PERAN *WORK PASSION* DAN KUALITAS KEHIDUPAN  
KERJA TERHADAP INTENSI UNTUK MENETAP (*INTENTION  
TO STAY*) PADA KARYAWAN GENERASI *MILLENNIAL***

**SKRIPSI**

**LITHA SARI ARFINA PANE**

**705140146**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
JAKARTA  
2018**



**PERAN *WORK PASSION* DAN KUALITAS KEHIDUPAN  
KERJA TERHADAP INTENSI UNTUK MENETAP (*INTENTION  
TO STAY*) PADA KARYAWAN GENERASI *MILLENNIAL***

Skripsi Ini Diajukan Sebagai Syarat Untuk Menempuh Ujian Strata Satu (S-1)

Psikologi

**LITHA SARI ARFINA PANE**

**705140146**

**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

**JAKARTA**

**2018**

**KATA PENGANTAR**

Puji syukur peneliti panjatkan atas kehadiran Allah SWT karena berkat rahmat dan karunia-Nya, peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu. Penulisan skripsi ini diajukan untuk memperoleh gelar Sarjana dalam Program Studi Psikologi. Judul penelitian dalam skripsi ini adalah "*Peran Work Passion dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Intensi Untuk Menetap (Intention to Stay) Pada Karyawan Generasi Millennials.*"

Proses penyusunan dan penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, pada kesempatan ini peneliti dengan senang hati menyampaikan rasa terima kasih kepada Ibu Dr. Rostiana, M. Si., Psi selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara yang mengizinkan untuk melakukan penelitian ini dan selaku dosen pembimbing I yang selalu memotivasi dan meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik dan lancar. Peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada Ibu Kiky Dwi Hapsari, M. Psi., Psi. selaku dosen pembimbing II yang selalu memberikan masukan dan arahan ketika peneliti merasa bingung dalam penelitian ini. Peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada Bapak Erik Wijaya, M. Si. yang telah membantu peneliti dalam mengolah data penelitian ini.

Peneliti juga berterima kasih kepada orangtua yang selalu mendoakan dan mendukung agar peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu. Begitupula dengan saudara-saudara peneliti yang secara tidak langsung menjadi motivasi peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini. Peneliti juga sangat berterima kasih kepada Frenggo Adityama yang selalu mendoakan, mendukung, dan

memberi semangat pada peneliti ketika peneliti merasa kesulitan dalam menyelesaikan skripsi ini.

Terima kasih juga kepada teman satu bimbingan yang selalu memberikan masukan terhadap skripsi ini. Terima kasih kepada Michael Gurmawan yang membantu penulis dalam menulis abstrak. Terima kasih kepada teman-teman seperjuangan peneliti yang tidak dapat peneliti ucapkan satu per satu yang membantu peneliti mencari perusahaan dan selalu mendukung, memotivasi, dan bertukar saran ketika peneliti mengalami kesulitan. Terima kasih juga kepada Bapak Nanang Supriyatna selaku HRD PT X yang telah mengizinkan peneliti untuk menyebarkan kuesioner dan semua karyawan yang telah meluangkan waktu dan bersedia untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Terima kasih juga kepada semua pihak yang terlibat dalam penyelesaian skripsi ini. Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki banyak kekurangan sehingga peneliti sangat berterima kasih kepada pihak-pihak yang memberikan kritik dan saran agar penelitian ini dapat menjadi lebih baik lagi. Seluruh tulisan dalam skripsi ini sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis.

Terima Kasih

Jakarta, 25 Juni 2018

Litha Sari Arfina Pane

## DAFTAR ISI

Halaman Sampuli

Halaman Judulii

Kata Pengantariii

Daftar Isiv

Daftar Gambarviii

Daftar Tabelix

Daftar Lampiranxi

Abstrakxiv

### **BAB I PENDAHULUAN1**

1.1 Latar Belakang1

1.2 Rumusan Masalah11

1.3 Tujuan Penelitian12

1.4 Manfaat Penelitian 12

1.4.1 Manfaat Teoritis12

1.4.2 Manfaat Praktis12

1.5 Sistematika Penulisan13

### **BAB II KAJIAN PUSTAKA14**

2.1 Intensi Untuk Menetap14

2.1.1 Definisi Intensi Untuk Menetap14

2.1.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Intensi Untuk Menetap17

2.1.3 Dampak Intensi Untuk Menetap Terhadap Organisasi18

2.2 *Work Passion*19

2.2.1 Definisi *Work Passion*19

2.2.2 Proses Pembentukan *Work Passion*20

2.2.3 Dampak *Work Passion* Terhadap Organisasi22

2.3 Kualitas Kehidupan Kerja23

2.3.1 Definisi Kualitas Kehidupan Kerja23

2.3.2 Proses Pembentukan Dimensi Kualitas Kehidupan Kerja 28

2.3.3 Dampak Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Organisasi30

2.4 Generasi Y atau *Millennials*31

2.5 Kerangka Berpikir32

2.6 Hipotesis Penelitian36

### **BAB III METODE PENELITIAN37**

3.1 Partisipan Penelitian37

3.1.1 Gambaran Partisipan Penelitian38

3.2 Jenis Penelitian41

3.3 *Setting* dan Instrumen Penelitian41

3.3.1 *Setting* Penelitian41

3.3.2 Instrumen Penelitian42

3.4 Pengukuran Penelitian43

3.4.1 Pengukuran Intensi Untuk Menetap (*Intention to Stay*)43

3.4.2 Pengukuran *Work Passion*44

3.4.3 Pengukuran Kualitas Kehidupan Kerja46

3.5 Prosedur Penelitian53

3.5.1 Persiapan Penelitian53

3.5.2 Pelaksanaan Penelitian55

3.6 Pengelolaan dan Teknik Analisis Data56

### **BAB IV TEMUAN PENELITIAN DAN ANALISIS DATA58**

4.1 Gambaran Variabel Penelitian58

4.1.1 Gambaran Variabel Intensi Untuk Menetap59

4.1.2 Gambaran Variabel *Work Passion*60

4.1.3 Gambaran Variabel Kualitas Kehidupan Kerja61

4.2 Gambaran Variabel Penelitian Ditinjau dari Aspek Demografi62

4.2.1 Gambaran Variabel Intensi Untuk Menetap Ditinjau dari Aspek Demografi 62

4.2.2 Gambaran Variabel *Work Passion* Ditinjau dari Aspek Demografi 65

4.2.3 Gambaran Variabel Kualitas Kehidupan Kerja Ditinjau dari Aspek Demografi 70

4.3 Analisis Data Utama72

4.3.1 Uji Hipotesis72

4.4 Analisis Data Tambahan76

### **BAB V PENUTUP78**

5.1 Simpulan78

5.2 Diskusi79

5.3 Saran84

5.3.1 Saran Teoritis84

5.3.2 Saran Praktis85

***Abstract***xv

**Daftar Pustaka**P-1

**Lampiran**L-1

## DAFTAR GAMBAR

- Gambar 2.1 Skema Penelitian35
- Gambar 4.1 *Path Diagram* Stuctural Model *t--value* Peran *Work Passion* dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Intensi Untuk Menetap75
- Gambar 4.2 *Path Diagram* Stuctural Model *Standardized Solution* Peran *Work Passion* dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Intensi Untuk Menetap75
- Gambar 4.3 *Path Diagram* Stuctural Model *t-value* Peran Dimensi Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Intensi Untuk Menetap76
- Gambar 4.4 *Path Diagram* Stuctural Model *Standardized Solution* Peran Dimensi Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Intensi Untuk Menetap77



## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Karakteristik Partisipan Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin	38
Tabel 3.2	Karakteristik Partisipan Penelitian Berdasarkan Usia	39
Tabel 3.3	Karakteristik Partisipan Penelitian Berdasarkan Pendidikan Terakhir	39
Tabel 3.4	Karakteristik Partisipan Penelitian Berdasarkan Status Pernikahan	40
Tabel 3.5	Karakteristik Partisipan Penelitian Berdasarkan Lama Kerja	40
Tabel 3.6	Karakteristik Partisipan Penelitian Berdasarkan Level Jabatan	40
Tabel 3.7	Karakteristik Partisipan Penelitian Berdasarkan Divisi Kerja	41
Tabel 3.8	Gambaran <i>Measurement Model</i> Intensi Untuk Menetap	44
Tabel 3.9	Gambaran <i>Measurement Model</i> Dimensi <i>Harmonious Passion</i>	46
Tabel 3.10	Gambaran <i>Measurement Model</i> Dimensi <i>Obsessive Passion</i>	46
Tabel 3.11	Gambaran <i>Measurement Model</i> Dimensi <i>Job Characteristic</i>	48
Tabel 3.12	Gambaran <i>Measurement Model</i> Dimensi <i>Coworker</i>	49
Tabel 3.13	Gambaran <i>Measurement Model</i> Dimensi <i>Pay and Benefit</i>	49
Tabel 3.14	Gambaran <i>Measurement Model</i> Dimensi <i>Personal Development</i>	50
Tabel 3.15	Gambaran <i>Measurement Model</i> Dimensi <i>Work Balance</i>	50
Tabel 3.16	Gambaran <i>Measurement Model</i> Dimensi <i>Promotion</i>	51
Tabel 3.17	Gambaran <i>Measurement Model</i> Dimensi <i>Work Condition</i>	51
Tabel 3.18	Gambaran <i>Measurement Model</i> Dimensi <i>Supervisory</i>	52
Tabel 3.19	Gambaran <i>Measurement Model</i> Dimensi <i>Work Culture</i>	53

Tabel 3.20	Gambaran <i>Measurement Model</i> Dimensi <i>Social Relevance of Employer</i> 53
Tabel 4.1	Kategori Interpretasi untuk Hasil Penelitian 58
Tabel 4.2	Gambaran Variabel Intensi Untuk Menetap Berdasarkan Nilai Rerata59
Tabel 4.3	Gambaran Variabel <i>Work Passion</i> Berdasarkan Nilai Rerata60
Tabel 4.4	Gambaran Variabel Kualitas Kehidupan Kerja Berdasarkan Nilai Rerata62
Tabel 4.5	Gambaran Variabel Intensi Untuk Menetap Ditinjau Berdasarkan Aspek Demografi65
Tabel 4.6	Gambaran Variabel <i>Harmonious Passion</i> Menetap Ditinjau Berdasarkan Aspek Demografi67
Tabel 4.7	Gambaran Variabel <i>Obsessive Passion</i> Ditinjau Berdasarkan Aspek Demografi69
Tabel 4.8	Gambaran Variabel Kualitas Kehidupan Kerja Ditinjau Berdasarkan Aspek Demografi72

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Surat Pengantar PenelitianL-1
- Lampiran 2 Surat Keterangan Izin PenelitianL-2
- Lampiran 3 Kuesioner PenelitianL-3
- Lampiran 4a Pengujian *Measurement Model Intention to stay*L-10
- Lampiran 4b Pengujian *Measurement Model* Dimensi *Harmonious Passion* L-17
- Lampiran 4c Pengujian *Measurement Model* Dimensi *Obsessive Passion*L-23
- Lampiran 4d Pengujian *Measurement Model* Dimensi *Job Characteristic*L-29
- Lampiran 4e Pengujian *Measurement Model* Dimensi *Coworker*L-34
- Lampiran 4f Pengujian *Measurement Model* Dimensi *Pay and Benefit*L-37
- Lampiran 4g Pengujian *Measurement Model* Dimensi *Personal Development*  
L-43
- Lampiran 4h Pengujian *Measurement Model* Dimensi *Work Balance*L-47
- Lampiran 4i Pengujian *Measurement Model* Dimensi *Promotion*L-52
- Lampiran 4j Pengujian *Measurement Model* Dimensi *Work Conditions*L-55
- Lampiran 4k Pengujian *Measurement Model* Dimensi *Supervisory*L-57
- Lampiran 4l Pengujian *Measurement Model* Dimensi *Work Culture*L-63
- Lampiran 4m Pengujian *Measurement Model* Dimensi *Social Relevance of Employer*L-69
- Lampiran 5a Karakteristik Partisipan Berdasarkan Jenis KelaminL-74
- Lampiran 5b Karakteristik Partisipan Berdasarkan UsiaL-75
- Lampiran 5c Karakteristik Partisipan Berdasarkan Pendidikan TerakhirL-75
- Lampiran 5d Karakteristik Partisipan Berdasarkan Status PernikahanL-76
- Lampiran 5e Karakteristik Partisipan Berdasarkan Lama KerjaL-76

- Lampiran 5f Karakteristik Partisipan Berdasarkan Level JabatanL-76
- Lampiran 5g Karakteristik Partisipan Berdasarkan Divisi KerjaL-77
- Lampiran 6a Statistik Deskriptif Variabel Intensi Untuk MenetapL-78
- Lampiran 6b Statistik Deskriptif Variabel *Work Passion*L-78
- Lampiran 6c Statistik Deskriptif Variabel Kualitas Kehidupan KerjaL-79
- Lampiran 7a Uji Beda Variabel Intensi Untuk Menetap Ditinjau dari Jenis Kelamin dan Status PernikahanL-79
- Lampiran 7b Uji Beda Variabel Intensi Untuk Menetap Ditinjau dari Usia dan Lama KerjaL-80
- Lampiran 7c Uji Beda Variabel Intensi Untuk Menetap Ditinjau dari Pendidikan Terakhir, Level Jabatan dan Divisi KerjaL-80
- Lampiran 8a Uji Beda Variabel *Harmonious Passion* Ditinjau dari Jenis Kelamin dan Status PernikahanL-85
- Lampiran 8b Uji Beda Variabel *Harmonious Passion* Ditinjau dari Usia dan Lama KerjaL-86
- Lampiran 8c Uji Beda Variabel *Harmonious Passion* Ditinjau dari Pendidikan Terakhir, Level Jabatan dan Divisi KerjaL-87
- Lampiran 9a Uji Beda Variabel *Obsessive Passion* Ditinjau dari Jenis Kelamin dan Status PernikahanL-89
- Lampiran 9b Uji Beda Variabel *Obsessive Passion* Ditinjau dari Usia dan Lama KerjaL-90
- Lampiran 9c Uji Beda Variabel *Obsessive Passion* Ditinjau dari Pendidikan Terakhir, Level Jabatan dan Divisi KerjaL-91
- Lampiran 10a Uji Beda Variabel Kualitas Kehidupan Kerja Ditinjau dari Jenis Kelamin dan Status PernikahanL-93

Lampiran 10b Uji Beda Variabel Kualitas Kehidupan Kerja Ditinjau dari Usia dan Lama KerjaL-94

Lampiran 10c Uji Beda Variabel Kualitas Kehidupan Kerja Ditinjau dari Pendidikan Terakhir, Level Jabatan dan Divisi KerjaL-95

Lampiran 11 Hasil Uji *Structural Model* Peran *Work Passion* dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Intensi Untuk MenetapL-97

Lampiran 12 Hasil Uji *Structural Model* Peran Dimensi Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Intensi Untuk MenetapL-100

## ABSTRAK

LITHA SARI ARFINA PANE (705140146)

**Peran *Work Passion* dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Intensi Untuk Menetap Pada Karyawan Generasi *Millennial*; Dr. Rostiana, M.Si., Psi. & Kiky D. H. Saraswati, M.Psi., Psi. Program Studi S-1 Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara (i-xv; 86 Halaman, P1-P11, L1-L112).**

Era globalisasi saat ini didominasi oleh karyawan generasi *millennial* yang memiliki pengetahuan dan kemampuan yang sangat baik sehingga perusahaan harus dapat mempertahankan karyawan tersebut agar bertahan dalam waktu yang lama. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang berperan terhadap intensi untuk menetap, seperti faktor individu yaitu *work passion* dan faktor organisasi yaitu kualitas kehidupan kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan tetap berusia 18-38 tahun yang bekerja di sebuah perusahaan media di Jakarta sebanyak 125 karyawan. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu skala intensi untuk menetap yang diadaptasi dari penelitian Priscillia sebanyak 6 butir, *work passion scale* yang dikembangkan oleh Zhao et al. sebanyak 12 butir dan skala kualitas kehidupan kerja yang dikembangkan oleh Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara sebanyak 47 butir. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat peran *work passion* dan kualitas kehidupan kerja terhadap intensi untuk menetap pada karyawan generasi *millennial* fit ( $X^2 = .00$ ;  $p = 1.00$ ; RMSEA = .00) sehingga model sesuai dengan data dilapangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan antara *harmonious passion* terhadap intensi untuk menetap ( $\beta = .22$ ,  $t = 2.83$ ) dan terdapat kontribusi yang signifikan antara *obsessive passion* terhadap intensi untuk menetap ( $\beta = .24$ ,  $t = 3.13$ ). Selain itu, hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan positif antara kualitas kehidupan kerja terhadap intensi untuk menetap ( $\beta = .42$ ,  $t = 5.77$ ). Hasil analisis menunjukkan bahwa *work passion* dan kualitas kehidupan kerja menyumbang peranan sebesar 36% ( $R^2 = .36$ ) terhadap intensi untuk menetap.

*Kata kunci: intensi untuk menetap, work passion, kualitas kehidupan kerja, generasi millennial, media*

## ABSTRACT

LITHA SARI ARFINA PANE (705140146)

**The Role of *Work Passion* and Quality of Work Life towards Intention to Stay in Millennial Employee; Dr. Rostiana, M.Si., Psi. & Kiky D. H. Saraswati, M.Psi., Psi. Program Studi S-1 Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara (i-xv; 86 Page, P1-P11, L1-L112).**

In this globalization era, millennial employee is dominating the workplace. Millennial has great knowledge and skills, therefore corporation needs to maintain them for a long time. This study aims to understand the factors of intention to stay such as work passion and quality of work life. This study uses quantitative method. The respondents are 125 employees ranging from 18-38 years old who work in a media company in Jakarta. The questionnaires for this study are 6 items of intention to stay scale which is adapted from Priscillia's research, 12 items from work passion scale which is developed by Zhao et al., and 47 items from quality of work life scale which is developed by Psychology Faculty of Tarumanagara University. The analysis result shows there is a role of work passion and quality of work life towards the intention to stay in millennials workforce. This means that the model is fit with the field data ( $X^2 = .00$ ;  $p = 1.00$ ; RMSEA = .00). The results indicates that there is a significant contribution between harmonious passion towards the intention to stay ( $\beta = .22$ ,  $t = 2.83$ ) and between obsessive passion towards the intention to stay ( $\beta = .24$ ,  $t = 3.13$ ). This study also shows that there is a positive significant contribution between quality of work life towards the intention to stay ( $\beta = .42$ ,  $t = 5.77$ ). Analysis result shows that work passion and quality of work life has a 36% ( $R^2 = .36$ ) role towards the intention to stay.

Keywords: intention to stay, work passion, work life quality, millennial generation, media.