



PERAN *OBSESSIVE PASSION* SEBAGAI MEDIATOR DALAM HUBUNGAN ANTARA TUNTUTAN PEKERJAAN DAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS DI TEMPAT KERJA

Puspita Puji Rahayu¹✉, Alice Salendu²

Program Studi S2 Ilmu Psikologi Industri, Fakultas Psikologi, Universitas Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:
Diterima 20 September 2018
Disetujui 27 Oktober 2018
Dipublikasikan 30 November 2018

Keywords:

Job Demands, Obsessive Passion, Psychological Well-being at Work

Abstrak

Fenomena terkait rendahnya kesejahteraan psikologis karyawan seringkali dijumpai di tempat kerja. Faktor eksternal yang memengaruhi kesejahteraan psikologis di tempat kerja, salah satunya adalah tuntutan pekerjaan. Penelitian ini ingin melihat peran *obsessive passion* sebagai mediasi hubungan antara tuntutan pekerjaan dan kesejahteraan psikologis di tempat kerja pada karyawan. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner *self-report*. Partisipan penelitian berjumlah 217 karyawan bank BUMN dengan karakteristik minimal bekerja 1 tahun. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *accidental sampling*. Dalam penelitian menggunakan instrumen penelitian diantaranya *Kesejahteraan Psikologis di Tempat Kerja* (2012) untuk mengukur kesejahteraan psikologis di tempat kerja, *Questionnaire on The Experience and Evaluation of the Work Scale* dan *Technology Acceptance Model* (2017) untuk mengukur tuntutan pekerjaan, selain itu digunakan instrumen *Passion Scale* (2003) untuk mengukur *obsessive passion*. Untuk menguji hipotesis menggunakan teknik analisis *Process Macro for SPSS* yang dikembangkan oleh Hayes. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan tidak secara signifikan memiliki hubungan dengan kesejahteraan psikologis di tempat kerja ($\beta = -.044, p > .05$), dan tuntutan pekerjaan berpengaruh secara negatif pada *obsessive passion* ($\beta = -1.96, p < .05$). Selain itu, *obsessive passion* berpengaruh secara negatif dengan kesejahteraan psikologis di tempat kerja ($\beta = -.192, p < .01$). Penelitian ini juga menemukan peran *obsessive passion* memediasi hubungan antara tuntutan pekerjaan dan kesejahteraan psikologis di tempat kerja ($\beta = -.082, p > .05$).

Abstract

The phenomenon related to the low psychological well-being of employees is often found in the workplace. External factors that influence psychological well-being at work, one of which is job demands. This research was conducted to find the role of obsessive passion as a mediator in the relationship between job demands and psychological well-being at work. Data collection was done by using self-report questionnaires. Research participants were 217 state-owned enterprises bank employees with a minimum requirement of a year working experience in that respective workplace. The method of data collection was accidental sampling. Research instruments, namely Psychological Well-Being at Work (2012) was used to measure psychological well-being at work, Questionnaire on The Experience and Evaluation of the Work and Technology Acceptance Model (2017) to measure job demands, as well as Passion Scale (2003) to measure obsessive passion. Hypothesis was tested and analyzed using Process Macro for SPSS which was developed by Hayes. The result shows that job demands are not significantly related to psychological well-being at work ($\beta = -.044, p > 0.05$), and job demands negatively affect the obsessive passion ($\beta = -1.96, p < 0.05$). In addition, obsessive passion negatively affects psychological well-being at work ($\beta = -.192, p < .01$). Further, this finding also described the role of obsessive passion mediates the relationship between job demands and psychological well-being at work ($\beta = -.082, p > .05$).

© 2018 Universitas Negeri Semarang

✉ Alamat korespondensi:

Fakultas Psikologi, Universitas Indonesia
puspitapujirahayu@gmail.com

p-ISSN 2086-0803
e-ISSN 2541-2965

PENDAHULUAN

Persaingan serta tantangan bisnis yang semakin ketat antar organisasi terutama perusahaan, membuat perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dimana memiliki produktifitas dan kesehatan mental yang baik. Hal tersebut diperlukan guna mencapai tujuan dan target perusahaan, sehingga dapat mengembangkan dan memajukan perusahaan. Menurut Sitohang (2018) kesehatan mental yang dikenal sebagai *well-being* menjadi pembahasan World Health Organization (WHO), dimana kesehatan mental ini tentang kemampuan dalam mengendalikan tekanan dalam hidup termasuk dalam pekerjaan, individu dapat bekerja secara produktif, serta mampu berkontribusi positif bagi perusahaan tempat individu bekerja.

Kesehatan mental terbagi atas beberapa hal yang membahas mengenai kesejahteraan individu dari segala sisi kehidupan. Kesejahteraan individu ini dikenal juga sebagai konsep *well-being*. Berdasarkan pemaparan (Ryff & Singer, 1996; Ryan & Deci, 2001) *well-being* merupakan suatu konsep yang terbentuk dari berbagai pengalaman dan fungsi individu yang optimal. *Well-being* terdiri dari dua paradigma dan perspektif yang berbeda. Keyes, Shmotkin, dan Ryff (2002) menjelaskan bahwa pandangan *hedonic* menformulasikan *well-being* pada konsep kepuasan hidup, dan kebahagiaan, sedangkan pandangan *eudaimonic* menformulasikan *well-being* pada konsep aktualisasi potensi diri dalam menghadapi berbagai tantangan dalam hidup. Sheldon, Ryan, Deci dan Kasser (2004) juga memaparkan bahwa dalam mengejar dan mencapai tujuan yang ingin diperoleh, dapat menimbulkan kemandirian, perasaan berkompeten, serta menciptakan hubungan yang baik dengan individu lain, yang pada akhirnya berpotensi meningkatkan *well-being* pada individu.

Well-being merupakan konsep kesehatan mental, dimana dalam kesehatan mental terbagi menjadi tiga komponen *well-being*, yaitu *subjective well-being*, *psychological well-being* dan *workplace well-being* (Page & Vella-Brodrick, 2009). Dalam penelitian ini akan menggunakan *psychological well-being* dalam lingkungan kerja, yang disebut juga sebagai *psychological well-being at work* (kesejahteraan psikologis di tempat kerja). Dagenais-Desmarais dan Savoie (2012) mengatakan bahwa kesejahteraan psikologis di tempat kerja dibangun untuk menggambarkan pengalaman positif secara subyektif oleh individu di tempat kerja, terutama dengan pandangan *eudaimonic*, yaitu mampu merealisasikan potensi dirinya yang positif dalam pekerjaan. Kesejahteraan psikologis di tempat kerja ini merupakan kesejahteraan psikologis yang lebih spesifik, sehingga memungkinkan akan memiliki hasil yang lebih baik. Dagenais-Desmarais dan Savoie (2012) menjelaskan bahwa kesejahteraan psikologis dan kesejahteraan psikologis di tempat kerja memiliki kerangka kesamaan dalam kerangka acuan, tetapi kesejahteraan psikologis di tempat kerja menggaris bawahi keunikan konstruk yang berkaitan dengan pekerjaan.

Peranan kesejahteraan psikologis dalam lingkungan pekerjaan tampak sangat penting. Cartwright dan Cooper (1997) mengungkapkan bahwa dampak dari kesejahteraan psikologis dalam lingkungan pekerjaan pada karyawan, memiliki jangkauan yang luas terhadap organisasi, seperti absen dalam pekerjaan, penurunan produktivitas kerja, dan tingkat *turnover* yang tinggi. Menurut *World Health Organization* (WHO), gangguan kesejahteraan psikologis dalam lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab paling menonjol dari berkurangnya keterlibatan kerja, ketidakhadiran dari tempat kerja dan pergantian karyawan dalam organisasi (Harnois & Gabriel, 2000). Konsekuensi merugikan bagi karyawan

dengan gangguan kesejahteraan psikologis dalam pekerjaan, terkait dengan hasil kesehatan mental yang buruk, misalnya depresi, kegelisahan, gangguan tidur, dan bunuh diri (Harries, Ng, Wilson, Kirby & Ford, 2015).

Tidak semua individu merasakan kesejahteraan psikologis dalam hidupnya, terutama jika terkait pekerjaan. Terdapat beberapa fenomena terkait dengan kesejahteraan psikologis yang rendah pada karyawan di tempat kerja. Di Inggris, karyawan yang mengalami *mental illness* mengakibatkan kerugian sebesar £1-2 juta per tahun, sedangkan di Amerika Serikat kerugian yang dialami pemerintah berkisar US\$ 30-40 milyar untuk menangani karyawan yang depresi (Harnois & Gabriel, 2000). Konsekuensi *mental illness* dan depresi menunjukkan dampak kesejahteraan psikologis yang rendah yang dimiliki karyawan di tempat kerja (Harries et al., 2015). Penelitian terhadap lebih dari 4.000 karyawan di Indonesia dilakukan oleh Kelly Global Workforce Index pada tahun 2012. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa karyawan di Indonesia merupakan karyawan yang paling aktif dalam mencari pekerjaan baru, hampir tiga perempat karyawan berencana untuk pindah ke posisi lain di tahun berikutnya. Timbulnya keinginan karyawan untuk berpindah posisi menunjukkan adanya ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya saat ini (www.kellyservices.co.id). Menurut Russell (2008) kepuasan kerja akan memiliki dampak terhadap kesejahteraan psikologis pada karyawan dalam pekerjaan.

Dalam penelitian ini variabel yang akan diangkat untuk dilihat hubungannya dengan kesejahteraan psikologis dalam lingkungan kerja adalah faktor eksternal yang berupa *job demands* (tuntutan pekerjaan). Tuntutan pekerjaan yang semakin tinggi akibat persaingan bisnis dan globalisasi menjadi salah satu fenomena yang banyak

terjadi dalam dunia kerja. Hingga saat ini, sudah ada yang mengembangkan penelitian yang melihat hubungan antara tuntutan pekerjaan dengan kesejahteraan psikologis terkait pekerjaan. Akan tetapi, tidak secara khusus membahas kesejahteraan psikologis di tempat kerja. Penelitian Schaufelli dan Bakker (2004) menemukan bahwa tuntutan pekerjaan akan menjadi *stressor* ketika adanya tuntutan akan usaha yang besar dalam menyelesaikan pekerjaan. Menurut Demerouti dan Bakker (2011) tuntutan pekerjaan mengacu pada bagaimana karyawan memahami aspek psikologis, aspek fisik, aspek sosial dan aspek organisasi pada pekerjaan, yang diperlukan agar sesuai dengan standar organisasi.

Penelitian oleh Adegoke (2014) mengungkapkan karyawan yang memiliki tuntutan pekerjaan tinggi akan berdampak negatif pada kesejahteraan psikologis dalam pekerjaannya. Schellenberg dan Bailis (2015) menjelaskan bahwa tuntutan pekerjaan memiliki pengaruh yang signifikan secara negatif terhadap kesejahteraan psikologis di kalangan karyawan bidang kesehatan dimana karyawan kesehatan tersebut mengalami tuntutan pekerjaan yang tinggi serta memiliki kesejahteraan psikologis yang rendah. Penelitian lain menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi menunjukkan korelasi negatif dengan rendahnya kesejahteraan psikologis terkait dengan pekerjaannya (LePine, Podsakoff & LePine, 2005; Sonnentag & Frese, 2003). Berdasarkan pemaparan diatas terlihat bahwa tuntutan pekerjaan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis di tempat kerja bagi seorang karyawan.

Berdasarkan penelitian yang sebelumnya, hubungan tuntutan pekerjaan dengan kesejahteraan psikologis terkait dengan lingkungan kerja memiliki korelasi yang rendah. Hubungan korelasi kedua variabel dapat terlihat dari hasil penelitian oleh Ogungbamalia (2017) menunjukkan terdapat korelasi yang rendah antara hubungan

tuntutan pekerjaan dan kesejahteraan psikologis pada karyawan dalam lingkungan kerja. Dalam penelitian Besen, Costa, James, dan Catsouphe (2015) juga menemukan antara tuntutan pekerjaan dengan kesejahteraan psikologis dalam pekerjaan memiliki korelasi rendah. Korelasi yang rendah tersebut, membuka kemungkinan bahwa terdapat hubungan *indirect effect* melalui mediasi variabel lainnya, yang dapat berperan dalam hubungan antara tuntutan pekerjaan dengan kesejahteraan psikologis di tempat kerja pada karyawan.

Ogungbamila (2016) telah menguji peran mediasi kecerdasan emosional pada hubungan antara tuntutan pekerjaan dengan kesejahteraan psikologis terkait pekerjaan. Berdasarkan penelitian terdahulu belum terdapat penelitian yang menjelaskan mekanisme hubungan tuntutan pekerjaan dan kesejahteraan psikologis di tempat kerja melalui minat atau *passion* individu dalam suatu pekerjaan. Penelitian ini ingin melihat hubungan tuntutan pekerjaan dan kesejahteraan psikologis di tempat kerja melalui mekanisme minat atau *passion* individu pada pekerjaan. *Passion* merupakan faktor internal lain yang akan digunakan sebagai mediator antara tuntutan pekerjaan dan kesejahteraan psikologis di tempat kerja. Penggunaan *passion* ini, atas dasar Boyatzis, McKee, dan Goleman (2002) yang mengungkapkan bahwa ketertarikan pada konsep *passion* di tempat kerja, telah meningkat pada masa milenium baru. Terlihat semakin meningkatnya jumlah artikel yang menekankan nilai *passion* dalam pekerjaan individu, dan bagaimana perusahaan dapat memperoleh manfaat dari memiliki karyawan yang *passionate*. Demikian juga sebaliknya, akan terjadi konflik berkaitan dengan karyawan yang *non passionate*.

Vallerand et al. (2003) mendefinisikan *passion* sebagai kecenderungan yang bersifat kuat terhadap suatu kegiatan yang disukai, serta individu

juga menganggap penting kegiatan tersebut, yang pada akhirnya individu akan menghabiskan waktu dan tenaganya dalam kegiatan. Menurut Zigarmi, Nimon, Houson, Witt, dan Diehl (2009) individu yang memiliki bentuk kegigihan, emosi positif, dan *well-being* dalam bekerja, baik secara kognitif dan afeksi dapat menghasilkan niat dan tingkah laku yang konsisten pada pekerjaan, dapat dikatakan sebagai karyawan yang memiliki *passion* dalam bekerja. Melalui *Dualistic Passion Model* (DMP) dapat teridentifikasi dua kategori *passion* yang dimiliki oleh karyawan, yaitu *harmonious passion* dan *obsessive passion* (Birkeland, Richardsen, & Dysvik, 2017).

Penelitian terdahulu (Trepanier, Fenet, Austin, Forest & Vallerand, 2014) menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan memiliki hubungan yang positif dengan *obsessive passion*, semakin tinggi tuntutan pekerjaan maka *obsessive passion* akan semakin tinggi. Bakker dan Demerouti (2007) menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan tidak hanya menyebabkan ketegangan dalam pekerjaan, tetapi juga merasakan adanya tekanan dari waktu ke waktu. Menurut Vallerand (2010) *obsessive passion* cenderung bertentangan dengan aspek kehidupan lainnya dan menghasilkan ketekunan yang berlebihan terhadap suatu kegiatan. Hal ini menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi akan menimbulkan *obsessive passion* pada karyawan. *Obsessive passion* merupakan keterikatan individu dengan suatu kegiatan dan terjadi akibat adanya tekanan intra maupun interpersonal, sehingga individu terikat dengan aktivitas yang dihadapi serta mengalihkan waktu dalam kehidupan individu (Vallerand, 2008). *Obsessive passion* juga dapat diartikan sebagai keterlibatan karyawan dalam pekerjaan karena alasan harga diri atau yang disebut keuntungan sekunder (Birkeland et al., 2017).

Dinamika hubungan dalam penelitian ini dapat dikaitkan melalui teori *Job*

Demands-Resources Model (Demerouti et al., 2001). Pada asumsi kedua teori JD-R terdapat proses yang berpengaruh pada tekanan (*pressure*) dalam pekerjaan. Pada proses tersebut tuntutan pekerjaan dapat mengakibatkan kelelahan dan keluhan kesehatan yang terkait dengan tekanan pada pekerjaan (Lestari & Zamralita, 2017). Menurut pemaparan (Demerouti et al., 2001; Vallerand, 2015) tuntutan pekerjaan yang tinggi akan mengakibatkan karyawan menjadi bosan dengan pekerjaannya, tetapi tenaga yang dimiliki harus cukup untuk menyelesaikan tuntutan pekerjaan, sehingga memungkinkan individu cenderung memiliki *passion* dalam bentuk *obsessive* dalam pekerjaan. Burke, Astakhova, dan Hang (2015) individu dengan *obsessive passion* akan kehilangan kendali atas keterlibatan pekerjaannya dan merasakan tekanan konstan atau dorongan internal untuk terlibat dalam pekerjaan. Vallerand (2010) menambahkan bahwa karyawan dengan *obsessive passion* memiliki kecenderungan karakteristik emosi dan proses dengan hasil yang lebih negatif dalam organisasi. Menurut Forest, Mageau, Sarrazin, dan Morin (2011) karyawan dengan *obsessive passion* cenderung akan mengalami hasil positif lebih sedikit, misalnya, *obsessive passion* dalam bekerja secara positif berhubungan dengan tekanan psikologis. Individu yang memiliki tingkat *obsessive passion* yang tinggi bukan hanya berkomitmen, fokus, dan berdedikasi, namun juga merasa sulit untuk melepaskan diri dalam pekerjaan tersebut. Menurut Vallerand (2012) dan Burke, Jeng, Koyuncu dan Fiksenbau (2011) *obsessive passion* memiliki hubungan negatif dengan kesejahteraan psikologis terkait pekerjaan, dimana individu dengan *obsessive passion* akan mengarah pada kesejahteraan psikologis yang rendah pada karyawan terkait pekerjaan.

Berdasarkan pemaparan yang telah diuraikan diatas, maka penelitian ini akan melihat peran *obsessive passion* dalam hubungan antara tuntutan pekerjaan dengan

kesejahteraan psikologis di tempat kerja pada karyawan bank BUMN (Badan Usaha Milik Negara) di Indonesia. Reformasi dan birokrasi BUMN dianggap kurang mengikuti perkembangan. Tempo (2015) memaparkan bahwa Badan Usaha Milik Negara (BUMN) adalah penyelenggara pelayanan publik dan penghasil keuntungan bagi negara. Tetapi, selama beberapa dekade, BUMN tidak maksimal dalam menghasilkan laba. Salah satu penyebabnya adalah intervensi yang masih kuat. Hal lain yang ikut memperburuk kinerja BUMN adalah budaya kerja organisasi yang sangat lamban, berbelit-belit, serta kurangnya kreasi dan inovasi. Untuk itu, butuh transformasi agar BUMN dapat selincah korporasi swasta yang cerdas mencari laba sekaligus transparan (tempo.co). BUMN mengalami desakan untuk memiliki daya saing yang tinggi dan tumbuh secara berkelanjutan. Verma (2015) juga menjelaskan bahwa dalam sektor perbankan, seluruh proses bisnis dan target keuntungan menuntut kontribusi dari setiap karyawannya. Hal tersebut tentunya akan memiliki dampak terhadap tingginya tuntutan pekerjaan pada karyawan bank, sehingga karyawan cenderung akan *obsessive passion* dalam bekerja dan mengakibatkan sejumlah masalah organisasi maupun masalah psikologis pada karyawan, terutama berdampak pada kesejahteraan psikologis di tempat kerja yang rendah. Manfaat praktis dalam penelitian ini sebagai masukan perusahaan dalam mengidentifikasi tuntutan pekerjaan dan mempertimbangkan pengaruhnya terhadap kesejahteraan psikologis di tempat kerja melalui *obsessive passion* pada karyawan bank BUMN di Indonesia.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana metode ini digunakan untuk situasi yang spesifik dan yang mudah untuk diukur, dianalisis dan diinterpretasikan datanya dengan angka

(Cozby & Bates, 2015). Pendekatan dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui peran *obsessive passion* dalam hubungan antara variabel prediktor yaitu tuntutan pekerjaan dan variabel *outcome* kesejahteraan psikologis di tempat kerja. Penelitian ini menggunakan tipe penelitian non eksperimental, atau disebut juga desain penelitian *ex post facto*. Cozby dan Bates (2015) dalam penelitian non-eksperimental ini tidak ada *random assignment* dan juga tidak ada manipulasi terhadap variabel yang diteliti. Berdasarkan tujuannya, desain penelitian ini adalah *cross sectional studies*.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan di Indonesia. Sampel penelitian yang digunakan adalah karyawan bank di perusahaan BUMN (Badan Usaha Milik Negara) di Indonesia. Adapun karakteristik partisipan dalam penelitian yaitu: Karyawan bank BUMN, masa kerja minimal 1 tahun, dan karyawan tetap. Jumlah sampel yang diambil dari populasi ditentukan sekurang-kurangnya sebanyak 200 sampel (Cohen & Swerdlik, 2009). Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *non-probability sampling*, dimana probabilitas anggota populasi tertentu yang dipilih tidak diketahui (Cozby & Bates, 2015). Jumlah keseluruhan populasi di dalam penelitian ini sulit tidak diketahui dengan jelas, sehingga jenis sampling yang digunakan adalah *convenience* atau *accidental sampling* (Cozby & Bates, 2015). Kumar (2010) menambahkan bahwa *convenience* atau *accidental sampling*, yaitu pengambilan sampel berdasarkan kemudahan dalam mengakses populasi *sampling*. Peneliti menggunakan metode kuesioner yang dilakukan dengan metode *self-report* atau dapat disebut juga *self-administered questionnaire*. Alasan digunakan kuesioner, yaitu mengacu pada Kumar (2010) menyatakan bahwa kuesioner dapat memberikan informasi tentang partisipan dengan rinci, menjamin anonimitas partisipan,

mempersingkat waktu, memiliki biaya yang relatif murah, serta mendapatkan sampel dengan jumlah yang besar. *Informed consent* juga diberikan pada partisipan di awal penelitian. Sehingga anonimitas dari partisipan dapat tetap terjaga.

Partisipan penelitian ini berjumlah 260 orang karyawan yang bekerja di bank BUMN yaitu bank X Pusat dan bank Y Pusat. Data yang terkumpul dari kuesioner *booklet* sebanyak 143 kuesioner dari bank X Pusat dan 74 kuesioner dari bank Y Pusat. Namun, sebanyak 43 kuesioner tidak dapat diolah karena terdapat partisipan yang tidak sesuai dengan karakteristik penelitian dan tidak mengisi kuesioner dengan lengkap. Kuesioner yang dapat diolah datanya sebanyak 217 kuesioner.

Dalam penelitian menggunakan instrumen penelitian diantaranya Kesejahteraan Psikologis di Tempat Kerja (Dagenais-Desmarais & Savoie, 2012) untuk mengukur kesejahteraan psikologis di tempat kerja, *Questionnaire on The Experience and Evaluation of the Work Scale* dan *Technology Acceptance Model* (Lee et al., 2017) untuk mengukur tuntutan pekerjaan, selain itu digunakan instrumen *Passion Scale* (Vallerand, 2003) untuk mengukur *obsessive passion*. Untuk menghitung korelasi antara variabel tuntutan pekerjaan dan kesejahteraan psikologis di tempat kerja melalui mediasi variabel *obsessive passion*, dianalisis dengan korelasi *bivariate* menggunakan korelasi *Pearson* (*Pearson product-moment correlation*). Pengolahan data menggunakan *Pearson* (*Pearson product-moment correlation*) berguna untuk mengukur dan mendeskripsikan hubungan linear antara dua variabel (Gravetter & Wallnau, 2013). Untuk mendapatkan hasil analisis mediasi, dilakukan menggunakan *software* IBM SPSS dengan *plug in* Process Macro yang menerapkan metode *regression analysis* dari Hayes (2013). *Process Macro* merupakan perangkat analisis yang menggunakan kerangka path analysis

berbasis mediasi untuk menguji efek langsung dan efek tidak langsung antar variabel (Hayes, 2013).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil perhitungan statistik menunjukkan persebaran jenis kelamin didominasi oleh laki-laki sebanyak 114 partisipan (52.5%), sedangkan perempuan sebanyak 103 partisipan (47.5%). Karyawan yang bekerja di bank BUMN memiliki variasi usia yang beragam, mayoritas partisipan berada pada rentang usia antara 25–30 tahun sebanyak 164 partisipan (75.6%). Dengan usia paling muda kurang dari 25 tahun, dan usia paling tua lebih dari 50 tahun. Berdasarkan lama bekerja, ditemukan bahwa sebagian besar partisipan dalam penelitian telah bekerja selama 1-5 tahun dalam perusahaan sebanyak 115 partisipan (53.0%), dan dilanjutkan oleh karyawan yang telah bekerja selama 6-10 tahun dengan persentase (35.9%) dan sisanya merupakan karyawan dengan lama kerja lebih dari 11 tahun dan lebih dari 20 tahun masa bakti. Untuk persebaran posisi/jabatan, lebih dari separuh partisipan berada pada level *staff* sebanyak 117 partisipan (53.9%) dan sisanya merupakan jabatan kepala divisi, wakil kepala divisi, kepala bagian, wakil kepala bagian, *supervisor*, pelaksana dan *account officer*. Sebagian besar partisipan sebanyak 143 partisipan, bekerja di kantor bank X Pusat

(65.9%), sisanya 74 partisipan (34.1%) bekerja di Kantor bank Y Pusat.

Berdasarkan klasifikasi variabel penelitian, menunjukkan bahwa sebanyak 96 partisipan (44%) partisipan diklasifikasikan sebagai partisipan dengan kesejahteraan psikologis di tempat kerja yang tergolong rendah ($x < 4.76$). Sementara itu, 121 partisipan (56%) diklasifikasikan sebagai partisipan dengan kesejahteraan psikologis di tempat kerja yang tergolong tinggi ($x \geq 4.76$). Hasil tersebut menjelaskan bahwa lebih dari separuh partisipan tergolong memiliki kesejahteraan psikologis di tempat kerja yang tinggi. Kemudian, sebanyak 105 partisipan (48.6%) partisipan diklasifikasikan sebagai partisipan dengan tuntutan pekerjaan yang tergolong rendah ($x < 4.54$). Sedangkan 112 partisipan (51.4%) diklasifikasikan sebagai partisipan dengan tuntutan pekerjaan yang tergolong tinggi ($x \geq 4.54$). Hal ini menjelaskan bahwa sebagian besar karyawan mendapatkan tuntutan pekerjaan yang tinggi. Selanjutnya, perhitungan skor *obsessive passion* menunjukkan bahwa sebanyak 105 partisipan (48.3%) partisipan diklasifikasikan sebagai partisipan dengan *obsessive passion* yang tergolong tinggi ($x < 3.42$). Sedangkan 112 partisipan (51.7%) diklasifikasikan sebagai partisipan dengan *obsessive passion* yang tergolong rendah ($x \geq 3.42$). Hasil tersebut menjelaskan bahwa partisipan sebagian besar memiliki *obsessive passion* yang tergolong rendah.

Tabel 4.5.

Gambaran Korelasi antar Variabel

Variabel	1	2	3	4	5	6	7
1. Jenis Kelamin	-						
2. Usia	-.100	-					
3. Lama Kerja	-.188**	.684**	-				
4. Jabatan	.229**	-.392**	-.332**	-			
5. Tuntutan pekerjaan	.047	-.136*	-.133	.067	-		
6. <i>Obsessive Passion</i>	-.031	.088	.115	-.093	-.173*	-	
7. Kesejahteraan psikologis di tempat kerja	-.047	.181**	.181**	-.096	-.086	-.268**	-

N= 217. * signifikan pada $p < 0.05$ (two tailed), ** signifikan pada $p < 0.01$ (two tailed)

Pada Tabel 4.5. menyajikan korelasi dari seluruh variabel. Hasil menunjukkan bahwa usia terdapat hubungan yang positif dan signifikan dengan kesejahteraan psikologis di tempat kerja ($r = .181, p < .01$), dimana semakin tua usia, maka kesejahteraan psikologis akan semakin tinggi di tempat kerja. Selain itu lama kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kesejahteraan psikologis di tempat kerja ($r =$

$.181, p < .01$), yang berarti bahwa semakin lama karyawan bekerja, maka akan tinggi kesejahteraan psikologis di tempat kerja pada karyawan. Selanjutnya, hasil memaparkan usia berhubungan secara negatif dan signifikan terhadap tuntutan pekerjaan ($r = -.136, p < .05$), yang berarti bahwa semakin tua usia maka tuntutan pekerjaan akan semakin rendah.

Tabel 4.6.

Hasil Analisa Mediasi Obsessive Passion pada Hubungan Tuntutan pekerjaan dengan Kesejahteraan psikologis di tempat kerja

	M(<i>Obsessive Passion</i>)			Consequent				
	Coeff.	SE	t	Y (Kesejahteraan psikologis di tempat kerja)	SE	t		
<i>Antecedent</i>								
<i>Control Variables</i>								
Usia	.007	.147	.046	.102	.087	1.183		
Lama Kerja	.104	.106	.981	.093	.062	1.491		
<i>Independent Variables</i>								
X (Tuntutan pekerjaan)	a	-.196*	.083	-2.367	c	-.044	.051	-8.58
					c'	-.082	.049	-1.655
<i>Mediator</i>								
M (<i>Obsessive Passion</i>)	-	-	-	b	-.192**	.040	-4.781	

* Significant at level .05 (*two-tailed*)

** Significant at level .01 (*two-tailed*)

Analisa menggunakan *bootstrap* 10000

Berdasarkan hasil analisa yang ditunjukkan pada Tabel 4.6. variabel tuntutan pekerjaan ditemukan berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap variabel mediator *obsessive passion* ($a = -.196, p = .01$). Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tuntutan pekerjaan maka akan semakin rendah *obsessive passion* pada karyawan. Variabel mediator *obsessive passion* juga ditemukan berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap variabel kesejahteraan psikologis di tempat kerja ($b = -.192, p = .00$). Berdasarkan

hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi *obsessive passion* pada karyawan maka semakin rendah kesejahteraan psikologis di tempat kerja pada karyawan. Variabel tuntutan pekerjaan ditemukan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kesejahteraan psikologis di tempat kerja ($c' = .082, p = .099$).

Untuk mengetahui hasil analisa mediasi *obsessive passion* dalam hubungan tuntutan pekerjaan terhadap kesejahteraan psikologis di tempat kerja pada karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.7.

Tabel 4.7.
Hasil Analisa Efek Langsung dan Efek Tidak Langsung Tuntutan pekerjaan Terhadap Kesejahteraan psikologis di tempat kerja

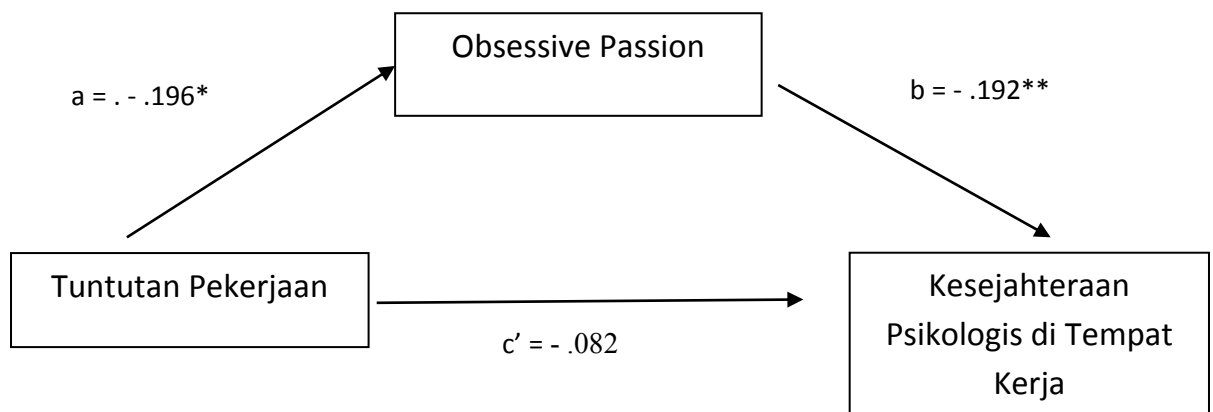
	Kesejahteraan Psikologis di Tempat Kerja				P	BootLLCI	BootULCI
	B	SE	T				
Efek Langsung	-.082	.049	-1.655		.099	-	-
Efek Tidak Langsung	.037	.018	-		-	.007	.081

Berdasarkan Tabel 4.7. diketahui bahwa tidak terdapat efek langsung dari tuntutan pekerjaan terhadap variabel kesejahteraan psikologis di tempat kerja pada karyawan ($c' = .082$, $p = .099$). Melalui analisa efek tidak langsung, tuntutan pekerjaan ditemukan berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologis di tempat kerja melalui *obsessive passion* ($ab = .037$, $BootLLCI = .007$, $BootULCI = .081$). Efek tidak langsung tersebut juga dikonfirmasi

melalui analisa *sobel-test* atau *normal theory tests* dan hasilnya menunjukkan terdapat pengaruh tidak langsung dari tuntutan pekerjaan terhadap kesejahteraan psikologis di tempat kerja ($Z = 2.085$, $p = .037$). Berdasarkan analisa *indirect effect* ditemukan bahwa *obsessive passion* berperan dalam memediasi hubungan antara tuntutan pekerjaan dengan kesejahteraan psikologis di tempat kerja.

Gambar 4.2.
Model Hasil Analisis Mediasi

LLCI: .0075, ULCI: .0817



Secara berurutan peneliti akan membahas hasil korelasi variabel kemudian masuk dalam pembahasan mediasi. Berikut merupakan penjabaran hasil penelitian. Pertama, hasil perhitungan statistik mengungkapkan bahwa usia berhubungan secara negatif dan signifikan terhadap tuntutan

pekerjaan, yang berarti bahwa semakin tua usia maka tuntutan pekerjaan akan semakin rendah. Hal ini dapat disebabkan karena semakin tua usia, individu cenderung memiliki pengalaman yang lebih banyak daripada usia yang lebih muda, sehingga tugas yang diberikan tidak dianggap sebagai

tuntutan dalam pekerjaannya. Menurut Handoko (2010), pada karyawan yang berusia tua, cenderung memiliki tekanan yang lebih rendah dalam pekerjaan dan memiliki pengalaman yang lebih banyak yang membuat karyawan memiliki penyesuaian yang baik terhadap pekerjaannya.

Kedua, hasil statistik dalam penelitian menunjukkan bahwa usia terdapat hubungan yang positif dan signifikan dengan kesejahteraan psikologis di tempat kerja, dimana semakin tua usia, maka kesejahteraan psikologis di tempat kerja akan semakin tinggi. Penelitian oleh Ogungbamalia (2017) juga menemukan bahwa usia secara signifikan berhubungan secara positif dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan terkait pekerjaan. Apsaryanti dan Lestari (2017) memaparkan bahwa pencapaian kesejahteraan psikologis pada karyawan dalam pekerjaan dipengaruhi oleh usia, yakni semakin bertambahnya usia akan ada peningkatan dalam aspek tertentu, seperti aspek otonomi dan penguasaan lingkungan pekerjaan. Wijono (2014) juga menyatakan bahwa karyawan yang dengan usia tua cenderung akan memperoleh kesempatan lebih banyak dalam pemenuhan dan aktualisasi diri. Hal tersebut yang dapat mengakibatkan karyawan dengan usia tua memiliki kesejahteraan psikologis di tempat kerja yang lebih baik.

Ketiga, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa lama bekerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kesejahteraan psikologis di tempat kerja yang berarti bahwa semakin lama karyawan bekerja, maka akan tinggi kesejahteraan psikologis di tempat kerja pada karyawan. Besen et al. (2015) dalam penelitiannya menemukan bahwa lama kerja berhubungan secara positif dan signifikan dengan kesejahteraan psikologis dalam lingkungan pekerjaan. Berger (2010) memaparkan kesejahteraan psikologis ditempat kerja ditandai dengan keadaan individu saat

memiliki motivasi, dilibatkan dalam pekerjaan, memiliki energi positif, menikmati aktivitas pekerjaan, dan terkait dengan individu bertahan lama bekerja dalam organisasi.

Berdasarkan hasil analisis mediasi yang didapat, diketahui bahwa tuntutan pekerjaan berpengaruh signifikan secara negatif pada *obsessive passion*, yang berarti bahwa semakin tinggi tuntutan pekerjaan, maka semakin rendah *obsessive passion* pada karyawan. Burke et al. (2015) mengungkapkan bahwa terdapat bukti yang kontradiktif pada konsekuensi dari *obsessive work passion* yang dilaporkan oleh penelitian sebelumnya. Vallerand dan Houliort (2003) hasil dari *obsessive passion* mungkin tidak konsisten dalam jangka waktu yang pendek. Selain itu, juga dapat dilihat dari karakteristik sampel didominasi oleh karyawan dengan lama kerja 1-5 tahun (53.0%), sehingga menurut Allen dan Meyer (1991) pada masa kerja ini karyawan sudah mencapai tahap perkembangan (*growth stage*) dan sudah melewati tahap pengenalan lingkungan kerja (*orientation stage*), karyawan telah melalui proses adaptasi sehingga mengindikasikan karyawan sudah banyak melakukan pekerjaan. Karyawan yang memiliki banyak pengalaman dalam pekerjaan maka tuntutan pekerjaan yang diberikan tidak lagi dianggap sebagai tekanan sehingga memiliki *obsessive passion* yang rendah.

Selanjutnya hasil penelitian juga menunjukkan bahwa *obsessive passion* memiliki hubungan signifikan secara negatif dengan kesejahteraan psikologis di tempat kerja, dimana semakin tinggi *obsessive passion* maka akan semakin rendah kesejahteraan psikologis di tempat kerja. Sesuai dengan penelitian Burke et al. (2015) *obsessive passion* akan menghasilkan lebih banyak efek negatif pada pekerjaan. Vallerand (2012) juga memaparkan bahwa *obsessive passion* dapat menimbulkan tingkat kesejahteraan psikologis pada karyawan

menjadi rendah dalam lingkungan pekerjaan. Dengan kata lain *obsessive passion* yang dimiliki oleh karyawan akan mengakibatkan kesejahteraan psikologis di tempat kerja menjadi rendah.

Penelitian ini menemukan bahwa terdapat hubungan mediasi yang negatif dan signifikan antara tuntutan pekerjaan dengan kesejahteraan psikologis di tempat kerja pada karyawan dengan melalui mediator *obsessive passion*. Hasil mediasi ini terlihat melalui hasil analisa *indirect effect* atau efek tidak langsung dan juga *sobel's test* dari tuntutan pekerjaan terhadap kesejahteraan psikologis di tempat kerja melalui *obsessive passion*. Melalui Teori *Job Demands-Resources Model* (Demerouti et al., 2001), hasil menunjukkan ketidaksesuaian dengan asumsi kedua dalam teori. Peneliti memberikan argumen bahwa tuntutan pekerjaan yang diberikan pada karyawan, tidak dianggap sebagai tekanan atau beban pekerjaan, melainkan sebagai tantangan dalam bekerja. Karyawan tidak menganggap pekerjaan sebagai beban melainkan sebagai tantangan, yang pada akhirnya terdorong untuk melakukan pekerjaan lebih baik (Anoraga, 2001).

Hal tersebut juga terkait dengan masa kerja karyawan dalam penelitian ini yaitu lebih dari 1 tahun, Handoko (2010) menambahkan bahwa memiliki banyak pengalaman kerja membuat karyawan lebih mudah dalam melakukan penyesuaian terhadap pekerjaan. Dengan demikian membuat karyawan memiliki *obsessive passion* yang rendah. Karyawan yang memiliki *obsessive passion* yang rendah tersebut memiliki kesejahteraan psikologis di tempat kerja. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor, Astuti dan Zulaifah (2017) memaparkan diantaranya adalah karyawan yang tidak memiliki kecocokan dengan atasan, kurangnya apresiasi yang diberikan terhadap pekerjaan, serta karyawan tidak puas dengan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Zamralita dan Suyasa

(2008) kepuasan kerja yang rendah berdampak pada kesejahteraan psikologis dalam pekerjaan.

Hasil analisis media menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang tidak langsung (*indirect effect*) yang signifikan antara tuntutan pekerjaan dan kesejahteraan psikologis di tempat kerja melalui *obsessive passion*. Hasil penelitian membuktikan bahwa *obsessive passion* berperan sebagai mediasi secara penuh (*full mediation*) terhadap hubungan antara tuntutan pekerjaan dan kesejahteraan psikologis di tempat kerja. *Full mediation* berarti bahwa hubungan antara X dan Y sepenuhnya diperhitungkan oleh mekanisme hubungan tidak langsung (Hayes, 2013). Beberapa peneliti menjelaskan juga, bahwa dalam menguji model mediasi yang terpenting adalah skor efek tidak langsung (ab) yang dihasilkan bernilai signifikan (Zhao, Lynch & Chen, 2010; Bollen, 1989 dalam Hayes, 2013). Dapat dikatakan bahwa *obsessive passion* mampu menjelaskan hubungan antara tuntutan pekerjaan dan kesejahteraan psikologis di tempat kerja.

Hasil analisis mediasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang tidak langsung (*indirect effect*) yang signifikan antara tuntutan pekerjaan dan kesejahteraan psikologis di tempat kerja melalui *obsessive passion*. Hasil penelitian membuktikan bahwa *obsessive passion* berperan sebagai mediasi secara penuh (*full mediation*) terhadap hubungan antara tuntutan pekerjaan dan kesejahteraan psikologis di tempat kerja. *Full mediation* berarti bahwa hubungan antara X dan Y sepenuhnya diperhitungkan oleh mekanisme hubungan tidak langsung (Hayes, 2013). Beberapa peneliti menjelaskan juga, bahwa dalam menguji model mediasi yang terpenting adalah skor efek tidak langsung (ab) yang dihasilkan bernilai signifikan (Zhao, Lynch & Chen, 2010; Bollen, 1989 dalam Hayes, 2013). Dapat dikatakan bahwa *obsessive passion* mampu menjelaskan

hubungan antara tuntutan pekerjaan dan kesejahteraan psikologis di tempat kerja.

Dalam mengambil kesimpulan efek mediasi tersebut, peneliti menemukan bahwa tuntutan pekerjaan tidak memiliki pengaruh langsung pada kesejahteraan psikologis di tempat kerja. Hasil tersebut diasumsikan muncul karena metodologi pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu pengambilan data menggunakan kuesioner *self-report*. Kemungkinan besar terjadi *faking good* pada partisipan sehingga partisipan memberikan penilaian yang baik terhadap dirinya. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Pratista dan Nu'man (2016) yang mengungkapkan bahwa tidak terdapat hubungan antara tuntutan pekerjaan dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan terkait pekerjaannya. Crowford et al. (2010) menjelaskan bahwa karyawan cenderung tidak menganggap tuntutan sebagai kendala, karyawan juga merasa bahwa tuntutan tersebut tidak akan menghalangi pencapaian tujuan dan penghargaan yang diperoleh sebagai hasil performa kerja yang efektif. Crowford, et al. (2010) juga menambahkan bahwa individu yang dapat menangani tuntutan pekerjaan, disebabkan karena percaya bahwa frustrasi dan kelelahan akan timbul, jika membuang energi dan sumber daya yang dimiliki individu tersebut. Pendapat ini menjelaskan bahwa karyawan dapat menangani tuntutan pekerjaan yang di berikan oleh organisasi. Dengan kata lain kesejahteraan psikologis di tempat kerja yang dirasakan karyawan tersebut, tidak dipengaruhi oleh tuntutan pekerjaan dalam organisasi.

Peneliti menyadari bahwa dalam penelitian ini terdapat keterbatasan. Keterbatasan penelitian ini, yang pertama dalam proses pengambilan data, kuesioner diberikan secara langsung kepada partisipan sehingga memungkinkan partisipan merasa lelah untuk mengisi kuesioner yang cukup banyak. Waktu yang diberikan cukup singkat

sehingga memungkinkan partisipan terburu-buru dalam mengisi kuesioner. Penyebaran skala yang tidak dilakukan sendiri oleh peneliti dapat mempengaruhi jawaban partisipan, dan terdapat pencantuman inisial 3 huruf dalam kuesioner, dimana partisipan memungkinkan memberi kesan positif atau *faking good* tentang dirinya, sehingga memunculkan *common method bias*. Ketiga, hasil penelitian menunjukkan *obsessive passion* tergolong dalam kelompok yang rendah, sehingga untuk memunculkan efek *obsessive passion* yang tinggi dapat digunakan sampel pada karyawan *law firm*, dan konsultan pajak. Perusahaan dengan sampel tersebut memiliki tuntutan kerja yang tinggi. Dampak dari tuntutan kerja yang tinggi tersebut membuat karyawan *stay* dikantor lebih lama, yaitu lebih dari 8 jam kerja. Keempat, penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan pada populasi karyawan di Indonesia yang disebabkan oleh tidak terpenuhinya syarat dalam generalisasi, dimana sampel diperoleh hanya di daerah Jakarta dengan cara *convenience* atau *accidental sampling*. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terdapat saran teoritis terkait dengan metodologi penelitian yang dapat dipertimbangkan bagi penelitian selanjutnya, antara lain adalah sebagai berikut: Untuk menghindari *faking good* pada partisipan dan *common method bias*, maka perlu memperhatikan waktu dalam pengukuran antar instrumen penelitian, misalnya dengan *time lagged* dimana kuesioner dibagi menjadi dua *booklet* kuesioner dengan memberikan jarak waktu minimal 1 minggu untuk mengambil data instrumen selanjutnya. Dalam hal ini memisahkan variabel *outcome* dengan variabel prediktor dalam *booklet* yang berbeda (metode *proximal separation*). Untuk menjaga anonimitas partisipan, tidak perlu dicantumkan inisial 3 huruf dalam kuesioner, jika penelitian dilakukan dalam satu waktu. Untuk penelitian selanjutnya yang ingin

melihat pengaruh dengan variabel yang sama, diharapkan melihat lingkungan pekerjaan yang lain atau jenis kantor yang berbeda untuk memunculkan efek *obsessive passion* yang tinggi, dimana partisipan dapat diperoleh dari pekerjaan yang memiliki tuntutan yang tinggi misalnya pada sampel pada karyawan *law firm*, dan konsultan pajak. Dalam penelitian ini ukuran sampel penelitian merupakan kendala untuk mencapai generalisasi sampel, sehingga penelitian selanjutnya perlu menambah jumlah sampel tidak hanya pada bank BUMN, sehingga hasil yang didapatkan lebih representatif. Adapun saran praktis bagi penelitian selanjutnya, adalah hasil penelitian yang menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi cenderung menimbulkan *obsessive passion* yang rendah pada karyawan, yang kemudian menurunkan kesejahteraan psikologis di tempat kerja. Selanjutnya, untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis di tempat kerja tersebut, perusahaan disarankan mempertimbangkan untuk melakukan *wellness program* bagi karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis kuantitatif yang telah dilakukan, maka didapatkan kesimpulan bahwa ditemukan hubungan tidak langsung antara tuntutan pekerjaan dan kesejahteraan psikologis di tempat kerja melalui *obsessive passion*. Hasil penelitian mediasi menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi akan cenderung menimbulkan *obsessive passion* yang rendah pada karyawan yang kemudian menurunkan kesejahteraan psikologis di tempat kerja, dapat dikatakan hipotesis penelitian diterima.

DAFTAR PUSTAKA

Adegoke, T. G. (2014). Effects of occupational stress on psychological well-being of police employees in ibadan metropolis, Nigeria. *African*

- Research Review*, 8, 302-320. doi: 10.4314/afrrrev.v8i1.19
- Anoraga, P. (2001). *Psikologi kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Apsaryanthi, N. L. K., & Lestari, M. D. (2017). Perbedaan tingkat psychological well-being pada ibu rumah tangga dengan ibu bekerja di kabupaten Gianyar. *Jurnal Psikologi Udayana*, 4, 110-118. ISSN: 2354 5607
- Astuti, R & Zulaifah, E. (2017). Hubungan antara pengakuan kerja dan kepuasan kerja pada karyawan BUMN. Naskah Publikasi Universitas Islam Indonesia. Retrieved from <https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/4631/08%20naskah%20publikasi.pdf?sequence=13&isAllowed=y>
- Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309-328. doi: 10.1108/02683940710733115
- Berger, A. (2010). Review: Happiness at work. United States: Basil & Spice
- Besen, E., Costa, C. M., James, J. B., Catsouphes, M. P. (2015). Factors buffering against the effects of job demands: How does age matter?. *Journal of Applied Gerontology* , 34, 73-101 . doi: 10.1177/0733464812460430
- Birkeland, I. K., Richardsen, A. M., & Dysvik, A. (2017). The role of passion and support perceptions in changing burnout: A Johnson-Neyman approach. *International Journal of Stress Management*, 1-17. doi: [10.1037/str0000057](https://doi.org/10.1037/str0000057)
- Boyatzis, R., McKee, A., and Goleman, D. (2002). Reawakening your passion for work. *Harvard Business Review*, 80, 86-94. Retrieved from <https://kempstreetpartners.com.au/wp-content/uploads/2015/07/Reawakening->

- Your-Passion-for-Work-Boyatzis-McKee-and-Goleman-2002.pdf
- Burke R. J., Jeng W., Koyuncu M., & Fiksenbau L. (2011). Work motivations, satisfaction and well-being among hotel managers in china: Passion versus addiction, *Interdisciplinary Journal of Research in Business*, 1, 21-34. Retrieved from <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.472.6646&rep=rep1&type=pdf>
- Burke, R. J., Astakhova, M. N., & Hang, H. (2015). Work passion through the lens of culture: Harmonious work passion, obsessive work passion, and work outcomes in Russia and China. *Journal of Business and Psychology*, 30, 457-471. doi:10.1007/s10869-014-9375-4
- Cartwright, S., & Cooper, C. L. (1997). *Managing workplace stress*. California: SAGE Publication, Inc. Retrieved from https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=RQ85DQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Managing+workplace+stress+&ots=c3-29ZhCUD&sig=IduNAnh83I77INkeuV5fUtC00O6g&redir_esc=y#v=onepage&q=Managing%20workplace%20stress&f=false
- Cohen, R. J., & Swerdlik, M. E. (2009). *Psychological testing and assessment: An introduction to tests and measurement*. McGraw-Hill Education.
- Cozby, P.C. & Bates, S.C. (2015). *Methods in behavioral research*. 12th Edition. McGraw-Hill. New York.
- Crawford, E. R., Lepine, J.A., & Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*, 95, 834–848. doi: 10.1037/a0019364
- Dagenais-Desmarais, V. D., & Savoie, A. (2012). What is psychological well-being, really? A grassroots approach from the organizational sciences. *Journal of Happiness Studies*, 13, 659–684. doi: 10.1007/s10902-011-9285-3
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied psychology*, 86, 499. doi: 10.1037/0021-9010.86.3.499
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2011). The job demands-resources model: Challenges for future research. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37, 01-09. doi:10.4102/sajip.v37i2.974
- Forest, J., Mageau, G. A., Sarrazin, C., & Morin, E. M. (2011). “Work is my passion”: The different affective, behavioural, and cognitive consequences of harmonious and obsessive passion toward work. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 28, 27-40. doi: 10.1002/cjas.170
- Gravetter, F. J., & Wallnau. L. B. (2013). *Statistics for the behavioral sciences*. 9th Edition. Canada: Wadsworth
- Handoko, H. (2010). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Harnois, G., & Gabriel, P. (2000). *Mental health and work: Impact, issues and good practices*. Geneva: World Health Organisation/International Labour Organisation. Retrieved from http://www.who.int/mental_health/medi_a/en/712.pdf
- Harries, J., Ng, K. Y., Wilson, L., Kirby, N., & Ford, J. (2015). Evaluation of the work psychosocial wellbeing of disability support workers. *Australasian*

- Journal of Organisational Psychology, 8, 1-13. doi 10.1017/orp.2015.9
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach*. New York, NY: The Guilford Press.
- Keyes, C. L., Shmotkin, D., & Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 1007–1022 .doi: 10.1037//0022-3514.82.6.1007
- Kumar, R. (2010). *Research methodology: A step-by-step guide for beginners*. 3rd Edition. London: SAGE Publications Ltd.
- Lee, S. H., Shin, Y., & Baek, S. I (2017). The impact of job demands and resources on job crafting. *The Journal of Applied Business Research*, 33, 829-842.
- LePine, J. A., Podsakoff, N. P., & LePine, M. A. (2005). A meta-analytic test of the challenge stressor–hindrance stressor framework: An explanation for inconsistent relationships among stressors and performance. *Academy of Management Journal*, 48, 764-775. doi: 10.5465/AMJ.2005.1880392
- Lestari, W., & Zamralita. (2017). Gambaran tuntutan pekerjaan (job demands) dan dukungan pekerjaan (job resources) pada pegawai institusi X DKI Jakarta. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 1, 134-143. ISSN 2579-6348
- Ogungbamila, A. (2016). Influence of job demands on psychological well-being of health workers in Ondo State: moderating role of emotional intelligence. *IFE Psychologia: An International Journal*, 24, 29-36. doi: [10.520/EJC192273](https://doi.org/10.520/EJC192273)
- Ogungbamalia, A. (2017). Predicting psychological well-being from job demands and marital status of police personnel in ondo state: A peace perspective, *Ife Psychologia*, 25, 481-493. ISSN: 1117-1421
- Page, K. M., & Vella-Brodrick, D. A. (2009). The ‘what’, ‘why’ and ‘how’ of employee well-being: A new model. *Social Indicators Research*, 90, 441–458. doi: 10.1007/s11205-008-9270-3
- Pratista, F. C & Nu'man, T. M. (2016). Hubungan antara tuntutan pekerjaan dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan. Naskah Publikasi Universitas Islam Indonesia. Retrieved from <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/2530>
- Russell, J. (2008). Promoting subjective well-being at work. *Journal of Career Assessment*, 16, 117-131. Retrieved from <http://remotelib.ui.ac.id:2114/doi/pdf/10.1177/1069072707308142>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141–66. Retrieved from <http://sci-hub.hk/10.1146/annurev.psych.52.1.141>
- Ryff, C. D., & Singer, B. (1996). Psychological well-being: Meaning, measurement, and implication for psychotherapy research. *psychotherapy, psychosomatic*. Special Article, 65, 14-23. Retrieved from <http://sci-hub.hk/10.1159/000289026>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315. doi: 10.1002/job.248
- Schellenberg, B. J., & Bailis, D. S. (2015). Can passion be polyamorous? The impact of having multiple passions on

- subjective well-being and momentary emotions. *Journal of Happiness Studies*, 16, 1365-1381. doi: 10.1007/s10902-014-9564-x
- Sheldon, K. M., Ryan, R.C., Deci, E. L., & Kasser, T. (2004). The independent effects of goal contents and motives on well-being: It's Both What You Pursue and Why You Pursue It. *Personality And Social Psychology Bulletin*, 30, 475-486. doi: 10.1177/0146167203261883
- Sitohang, M. Y (2018, Maret 15) Kesehatan Mental di Indonesia dan Fakta Menarik Lainnya. Retrieved from <https://www.kompasiana.com/yenitama/rya/5aaa1b6cf133442e2a32dbe7/kesehatan-mental-di-indonesia-dan-fakta-menarik-didalamnya>
- Sonnetag, S., & Frese, M. (2003). *Stress in organizations*. John Wiley & Sons, Inc.. doi: 10.1002/0471264385.wei1218
- Tempo (2015, November 16). Urgensi BUMN tanpa Intervensi. Retrieved from <https://kolom.tempo.co/read/1012237/urgensi-bumn-tanpa-intervensi>
- Trepanier, S. G., Fernet, C., Austin, S., Forest, J., & Vallerand, R. J. (2014). Linking job demands and resources to burnout and work engagement: Does passion underlie these differential relationships?. *Motivation and Emotion*, 38, 353-366. doi: 10.1007/s11031-013-9384-z
- Vallerand, R. J., Blanchard, C., Mageau, G. A., Koestner, R., Ratelle, C., Léonard, M., & Marsolais, J. (2003). Les passions de l'ame: on obsessive and harmonious passion. *Journal of personality and social psychology*, 85, 756. doi: 10.1037/0022-3514.85.4.756
- Vallerand, R. J., & Houliort, N. (2003). Passion at work: Toward a new conceptualization. In S. W. Gilliland, D.D. Steiner, & D. P. Skarlicki (Eds), *Emerging perspectives on values in organizations*, 175-205. Greenwich, CT: Information Age Publishing. Retrieved from https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=bfsnDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR1&dq=Emerging+Perspective+on+Values+in+Organizations&ots=c mQiji4fEP&sig=d4P9pK9LIEnsWDet4pkn9jLPMnQ&redir_esc=y#v=onepage&q=Emerging%20Perspectives%20on%20Values%20in%20Organizations&f=false
- Vallerand, R. J. (2008). On the psychology of passion: In search of what makes people's lives most worth living. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*, 49, 1. doi: 10.1037/0708-5591.49.1.1
- Vallerand, R. J. (2010). On passion for life activities: The dualistic model of passion. *Advances in experimental social psychology*, 42, 97-193. doi:10.1016/S0065-2601(10)42003-1
- Vallerand, R. J. (2012). The role of passion in sustainable psychological well-being. *Psychology of well-Being: Theory, Research and Practice*, 2, 1. doi: 10.1186/2211-1522-2-1
- Vallerand R. J. (2015). *The psychology of passion: A dualistic model*. New York: Oxford University Press. Retrieved from <http://library1.org/ads/EE0952E1F6DA09367A8FF98B6963AF5C>
- Verma, S. (2015). Job anxiety among bank employees. *Journal of Psychosocial Research*, 10 (1), 65-71
- Wijono, S. (2014). *Psikologi industri dan organisasi: Dalam suatu bidang gerak psikologi sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Zamralita, H. T & Suyasa, P. T. (2008). *Kepuasan kerja dan kesejahteraan*

- psikologis karyawan. *Phronesis Jurnal Ilmiah Psikologi Industri dan Organisasi*, 10, 96-115. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/260752393_Kepuasan_Kerja_dan_Ke_sejahteraan_Psikologis_Karyawan
- Zhao, X., Lynch, J.G., & Chen, Q. (2010). Reconsidering baron and kenny: Myths and truths about mediation analysis. *Journal Of Consumer Research*, 37, 197-206. doi: 10.1086/651257
- Zigarmi, D., Nimon, K., Houson, D., Witt, D., & Diehl, J. (2009). Beyond engagement: Toward a framework and operational definition for employee work passion. *Human Resource Development Review*, 300-326. doi: 10.1177/15344843093381
- _____.(2012). Karyawan Indonesia resah dan mempertimbangkan perubahan pekerjaan menurut survey tahunan dari Kelly Services diunduh dari <http://www.kellyservices.co.id/ID/Knowledge-Hub/PressReleases/KGWI-Karyawan-Indonesia/#.VqCE40DxiVw> pada tanggal 20 Juni 2018.