



PERAN MEDIASI *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* DALAM HUBUNGAN ANTARA *HARMONIOUS PASSION* DENGAN *SUBJECTIVE WELL-BEING*

Puti Marsha Diani^{1✉}, Alice Salendu²

Magister Psikologi Industri dan Organisasi, Fakultas Psikologi, Universitas Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:
Diterima 20 2018
Disetujui 5 Juni 2018
Dipublikasikan 30 Juli 2018

Keywords:

Harmonious passion,
Psychological capital,
Subjective well-being,
conservation of resource
theory.

Abstrak

Persaingan antar perusahaan dengan fokus industri yang sama semakin ketat saat ini, sehingga idealnya perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi dan kesehatan mental yang baik. Tujuan dari penelitian ini berfokus pada peran mediasi dari *psychological capital* dalam hubungan *harmonious passion* dan *subjective well-being* pada karyawan. Penelitian ini menggunakan *conservation of resource theory* (COR) sebagai teori yang menjelaskan bagaimana autonomi dan *cognitive resource* dari karyawan yang memiliki keinginan dan target untuk sukses merupakan suatu sumber daya individu yang dapat membantu karyawan dalam mengembangkan dan meningkatkan *subjective well-being* (kepuasan hidup yang tinggi, positif afek yang tinggi dan negatif afek yang rendah) pada karyawan. Responden dari penelitian ini adalah 240 karyawan dari BPD X (Bank Pembangunan Daerah) dan peneliti menggunakan SPSS 23.0 dan Process Macro 2.16 untuk menguji hubungan korelasi dan peran mediasi. Penelitian ini menggunakan alat ukur yang telah diadaptasi dari alat ukur aslinya, yaitu Passion Scale (2003), Psychological Capital Questionnaire (2007) dan Satisfaction with Life Scale (1985). Hasil penelitian ini mendukung model penelitian dan memberikan saran atas pentingnya peran mediasi dari *psychological capital* dalam hubungan antara *harmonious passion* dan *subjective well-being* pada karyawan bank.

Abstract

Competition between companies with the same industry focus is getting tighter now, so ideally companies need employees who have high work productivity and good mental health. The purpose of this paper is to extend knowledge about the role of psychological capital on relationship between harmonious passion and subjective well-being on employees at work. The research model, grounded in conservation resource of theory on how autonomy and cognitive resources of employee with harmonious passion for reaching success can be associated with psychological capital and how psychological capital on employee may help them develop resources which may be associated with greater subjective well-being (higher life satisfaction, higher positive affect and lower negative affect). The sample of the study is 240 BPD X (Bank Pembangunan Daerah) employees and the author test the model with SPSS 23.0 and Process Macro 2.16. This study using an adaptation scale of Passion Scale (2003), Psychological Capital Questionnaire (2007) and Satisfaction with Life Scale (1985). Result supported the full research model, suggesting that psychological capital is an important mediator between harmonious passion and subjective well-being.

© 2018 Universitas Negeri Semarang

✉ Alamat korespondensi:
Fakultas Psikologi, Universitas Indonesia
putimarsha.diani@gmail.com

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

PENDAHULUAN

Persaingan antar perusahaan yang memiliki fokus industri yang sama saat ini semakin ketat. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kapabilitas dan kemampuan yang baik untuk menjadi ujung tombak perusahaan dalam mencapai dan berkompetisi secara berkelanjutan (Wright, McMahan, & McWilliams, 1994). Hal lain yang dibutuhkan perusahaan dari seorang karyawan adalah memiliki produktivitas kerja dan kesehatan mental. Saat ini pembahasan mengenai kesehatan mental telah menjadi sorotan utama dari World Health Organization (WHO) (Slade, 2010). Menurut Slade (2010) kesehatan mental pada karyawan dapat menimbulkan dampak negatif maupun positif kepada perusahaan itu sendiri. Meninjau dampak negatif dari rendahnya kesehatan mental karyawan dapat mengakibatkan kerugian finansial perusahaan dan absensi karyawan yang tinggi. Kerugian finansial yang dialami oleh perusahaan dapat mencapai 692 Euro dalam satu tahun yang setara dengan total absensi karyawan yang mencapai 7.4 hari dalam satu tahun (CIPD, 2009). Meskipun dari hasil laporan tahunan tingkat absensi karyawan dalam tujuh tahun terakhir berkurang menjadi 6.3 hari dalam satu tahun, tetapi kerugian finansial perusahaan masih tergolong tinggi karena mencapai 522 Euro (CIPD, 2016).

Membahas mengenai kesehatan mental, konsep ini menjelaskan beberapa hal yang berkaitan dengan kesejahteraan individu. *Subjective well-being* merupakan salah satu konsep dari kesehatan mental atas pandangan pribadi individu dan merupakan konsep terpenting dari *well-being* (Diener & Ryan, 2009). *Subjective well-being* merupakan dimensi *hedonic well-being*, yang merupakan konsep dari kesejahteraan yang fokus terhadap *life satisfaction* individu dengan adanya afek positif dan ketidakadaan afek negatif dalam diri individu, dengan kata lain *hedonic* ini

lebih mengarah pada kebahagiaan subyektif individu (Culberston, Fullagar, & Mills, 2010). Definisi dari *subjective well-being* itu sendiri merupakan penggambaran pengalaman seorang individu secara keseluruhan dalam hidupnya dan penggambaran tersebut merupakan hal penting yang menunjukkan kebahagiaan individu tersebut (Diener, 1984). Penelitian terdahulu telah menemukan faktor-faktor yang dapat memberikan dampak positif guna peningkatan *subjective well-being* dari seorang individu. Faktor-faktor yang diteliti sebelumnya mencakup baik dari faktor internal dan eksternal individu. Pada penelitian ini akan berfokus untuk mengulas faktor internal individu yang dapat mempengaruhi *subjective well-being* karyawan.

Harmonious passion merupakan faktor internal individu dalam menjalani aktivitasnya, dan dapat menjadi salah satu prediktor yang dianggap sebagai konsep dengan peran terbaik untuk memprediksi *well-being* karyawan (Vallerand, 2012). *Harmonious passion* adalah keterikatan individu dalam sebuah aktivitas yang sesuai dengan keinginan individu dan tidak memicu konflik di bagian kehidupan yang lain karena dapat mengontrol *passion* tersebut (Vallerand et al., 2003). Sesuai dengan definisi, karyawan yang memiliki *harmonious passion* tidak akan merasa tertekan dalam menjalankan aktivitasnya sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan (Houliort et al., 2014). Berdasarkan penelitian terdahulu hubungan antara *harmonious passion* dengan *subjective well-being* menunjukkan hasil korelasi positif (Rousseau & Vallerand, 2008; Forest et al., 2012). Kedua studi ini menunjukkan hubungan korelasi yang lemah. Berangkat dari penelitian sebelumnya, hubungan antara *harmonious passion* dengan *subjective well-being* dengan menggunakan peran mediasi memiliki urgensi untuk diteliti lebih lanjut karena korelasinya yang masih tergolong lemah. Faktor internal lainnya yang dapat

memprediksi *subjective well-being* adalah *psychological capital* (Li et al., 2014; Avey, Reichard, Luthans & Mhatre, 2011). Karyawan yang memiliki *psychological capital* dapat menghasilkan *desireable attitudes* seperti *well-being* (Avey et al., 2011). *Psychological capital* adalah keadaan psikologis dari individu yang memiliki karakteristik keyakinan diri dalam meraih kesuksesan dan menyelesaikan tugas yang menantang; optimis atas kesuksesan sekarang dan masa depan; pengharapan merupakan sebuah bentuk ketekunan untuk meraih target; dan resiliensi adalah suatu bentuk kemampuan individu untuk bangkit dari kegagalan dan kesulitan yang dihadapi dan dapat menjadi lebih sukses dari sebelumnya (Luthans et al., 2007).

Penelitian ini fokus untuk mengetahui pengaruh yang signifikan diantara hubungan *harmonious passion* dengan *subjective well-being* melalui peran mediasi *psychological capital*. Untuk mengukur pengaruh hubungan, dinamika hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian ini dapat dijelaskan menggunakan teori *conservation of resource* (COR). Teori ini menjelaskan bagaimana pada dasarnya individu memiliki motivasi untuk melindungi sumber daya yang dimiliki dan mendapatkan sumber daya baru (Hobfoll, 1989). Individu menginvestasikan sumber daya dalam rangka untuk menjaga sumber daya pribadi individu, untuk menghindari kehilangan sumber daya dan memulihkan atau memperoleh sumber daya baru (Halbesleben, Neveu, Paustian-Underdahl, & Westman, 2014). Menurut Hobfoll (1989) sumber daya dapat mencakup obyek, *state*, kondisi, dan hal-hal apapun yang dianggap penting atau bernilai dimata individu.

Karyawan yang memiliki *harmonious passion* dapat menghasilkan konsekuensi sumber daya seperti kognitif individu (Forest et al., 2011), dimana konsekuensi kognitif ini dapat menjadi *resources* bagi individu sehingga dapat menghasilkan *psychological*

capital. Konsep *psychological capital* merupakan sumber daya kognitif dari seorang individu yang memiliki keterhubungan dengan teori *conservation of resource* (Avey et al., 2010). Karyawan yang memiliki usaha untuk mempertahankan dan mengelola sumber daya mereka merupakan karyawan yang tergolong memiliki usaha untuk mencapai dan meraih target kesuksesan mereka (Avey et al., 2010). Menurut Avey et al., (2010) dimensi-dimensi di dalam konsep *psychological capital* ini dapat menjadi *resources* yang dimiliki individu dan dapat memberikan dampak positif bagi peningkatan *well-being* dari seorang individu atau karyawan.

Dari penjelasan dan pemaparan urgensi mengenai hubungan antara variabel penelitian yang semuanya memiliki korelasi positif, maka penelitian ini akan menggunakan mediasi dari *psychological capital* untuk memperkuat hubungan antara variabel *harmonious passion* dan *subjective well-being* pada karyawan BPD X. Penelitian ini bermanfaat secara teoritis untuk memberikan wawasan mengenai konstruk yang dapat meningkatkan *subjective well-being* karyawan dan secara praktis menjadi acuan bank BPD X untuk melakukan intervensi yang dapat meningkatkan *subjective well-being* karyawan bank tersebut. Tujuan dari penelitian ini adalah mengukur hubungan *harmonious passion* dan *subjective well-being* baik secara langsung maupun hubungan tidak langsung melalui peran mediator. Penelitian ini merumuskan peran mediasi dengan hipotesis sebagai berikut: "*Psychological capital* memediasi hubungan antara *harmonious passion* dan *subjective well-being*".

METODE

Penelitian ini merupakan non-experimental studi untuk mencari hubungan antara beberapa variabel dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yang

menggunakan uji statistika dalam mengolah hasil data penelitian. Pendekatan kuantitatif adalah pengukuran yang pengumpulan datanya menggunakan kuesioner dan survei lalu dianalisis secara statistik dan numerik untuk menjelaskan fenomena dari hasil pengolahan datanya (Babbie, 2010; Mujis, 2010). Responden dalam penelitian ini adalah 240 karyawan dari Bank BPD X yang merupakan karyawan tetap dan telah bekerja lebih dari satu tahun. Responden BPD X mencakup karyawan dari kantor pusat, kantor cabang utama, dan kantor cabang pembantu dan menggunakan *accidental sampling* untuk menentukan karyawan yang akan menjadi responden dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan tiga alat ukur yang telah melalui proses adaptasi alat dan uji coba terpakai untuk mengukur variabel-variabel utama dalam penelitian.

Passion Scale, alat ukur yang dikembangkan oleh Robert J. Vallerand terdiri atas dua dimensi yaitu *harmonious* dan *obsessive* (Vallerand, et al. 2003). Aitem-aitem pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah aitem *harmonious passion* yang memiliki tujuh aitem (e.g ‘Hal baru yang saya temui dalam pekerjaan ini menjadikan saya lebih menghargai pekerjaan’) dengan *likert-type* skala 1 (sangat tidak sesuai) – 6 (sangat sesuai). Nilai reliabilitas .839 dan keseluruhan nilai analisis aitem >0.2.

Psychological Capital Questionnaire (PCQ-24), terdiri dari 24 aitem pernyataan yang mencakup empat dimensi dari *psychological capital*. *Optimism* (e.g ‘Dalam menjalani pekerjaan ini saya memiliki prinsip “akan selalu ada hikmah dari setiap masalah’), *hope* (e.g ‘Saya memikirkan cara untuk mencapai target dalam pekerjaan saya’), *self-efficacy* (e.g ‘Saya merasa percaya diri untuk menemukan solusi bagi masalah yang bersifat jangka panjang’), *resilience* (e.g ‘Saya biasanya dapat menghadapi hal-hal yang memicu stress dengan tenang’) dengan likert-

type skala 1 (sangat tidak sesuai) – 6 (sangat sesuai). Alat ukur ini dikembangkan oleh Fred Luthans, Bruce J. Avolio & James B. Avey (Luthans, et. al, 2007) dan memiliki nilai reliabilitas .906 dengan total 21 aitem yang telah dilakukan eliminasi terhadap tiga aitem. Tiga aitem yang telah di eliminasi merupakan aitem dari dimensi *resilience* dan *optimism*.

Satisfaction with Life Scale (SWSL), terdiri atas 5 aitem (e.g ‘Sejauh ini saya telah mendapatkan hal-hal penting yang saya inginkan dalam hidup’). Alat ukur yang dikembangkan oleh Diener, Emmons, Larsen, dan Griffin (1985) menggunakan skala 1 (sangat tidak sesuai) – 6 (sangat sesuai). Nilai reliabilitas .738 dari total lima aitem pernyataan.

Demografis variabel yang digunakan dalam penelitian ini mencakup variabel yang berdasarkan penelitian sebelumnya dapat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel-variabel utama dalam penelitian ini. Variabel demografis tersebut, diantaranya usia dan jenis kelamin (Diener, 1984), lama kerja dan jabatan (Avey et al., 2010).

Penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner yang telah menyertakan *informed consent* dan menggunakan inisial responden untuk menjaga kerahasiaan data responden. Aitem-aitem dalam kuesioner disusun secara acak menggunakan *counterbalancing question order* untuk menetralkan bias dalam penelitian dan untuk mengontrol *priming* atau menyiratkan hubungan kausal satu variabel dengan variabel lainnya yang digunakan dalam penelitian (Podsakoff, MacKenzie, Lee, & Podsakoff, 2003). Hasil *self-report* yang diperoleh dari data responden akan dianalisis menggunakan SPSS 23.0 untuk menguji korelasi variabel dan *process macro* oleh Andrew F. Hayes untuk menguji peran mediasi dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Total responden dalam penelitian ini adalah 240 karyawan Bank BPD X dengan

gambaran demografis berdasarkan usia, jenis kelamin, lama kerja dan jabatan. Berdasarkan Tabel 1. menunjukkan responden dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 132 orang (55%) dan lebih banyak jumlahnya

dibandingkan dengan laki-laki. Karyawan yang menjadi responden penelitian ini berusia rata-rata 25-35 tahun (55.4%), lama kerja 6-10 tahun (33.8%), dan posisi jabatan sebagai staff (60.4%).

Tabel 1.
Gambaran Demografis Responden

Karakteristik Demografis	N	%
Jenis Kelamin		
Perempuan	132	55%
Laki-laki	108	45%
Usia		
<25 tahun	8	3.3%
25-35 tahun	133	55.4%
36-50 tahun	88	36.7%
Lama Kerja		
1-5 tahun	75	31.3%
6-10 tahun	81	33.8%
11-19 tahun	60	25%
> 20 tahun	24	10%
Posisi Jabatan		
Kepala Divisi	12	5%
Kepala Bagian	30	12.5%
Penyelia	34	14.2%
Pelaksana	19	7.9%
Staff	145	60.4%

Setelah melakukan analisis hasil dari data demografis, penelitian ini melakukan klasifikasi variabel penelitian berdasarkan kelompok skor tinggi dan skor rendah. Peneliti menggunakan median untuk membagi dua kelompok skor pada setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu kelompok tinggi dan rendah pada variabel *psychological capital*, kelompok tinggi dan

rendah pada variabel *harmonious passion*, dan kelompok tinggi dan rendah pada variabel *subjective well-being*. Mayoritas hasil klasifikasi skor berada pada skor tinggi untuk ketiga variabel penelitian ini. Dengan demikian karyawan dalam Bank X ini dapat dikatakan memiliki *subjective well-being*, *harmonious passion* dan *psychological capital*.

Tabel 2.
Klasifikasi Variabel

Kelompok Skor	Rentang Skor	Jumlah	Presentase (%)
Subjective Well-Being			
Rendah	< 4.6	117	48.75%
Tinggi	≥ 4.6	123	51.25%
Psychological Capital			
Rendah	< 4.76	112	46.66%
Tinggi	≥ 4.76	128	53.33%
Harmonious Passion			
Rendah	< 4.85	111	46.25%
Tinggi	≥ 4.85	129	53.75%

Langkah selanjutnya, peneliti melakukan uji korelasi antar variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian menggunakan korelasi *bivariate* dengan *correlation coefficients pearson*. Uji korelasi dilakukan untuk melihat hubungan korelasi antar variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 3.

Pearson Correlation, Mean dan SD

Variabel	M	SD	1	2	3	4	5	6
1. Jenis Kelamin	1.45	0.499	-					
2. Usia	2.34	0.636	.054	-				
3. Lama Kerja	2.14	0.973	.010	.743**	-			
4. Jabatan	4.06	1.303	-.076	-.618**				
5. <i>Harmonious Passion</i>	4.70	0.582	-.107	.117	.158*	-.147*	-	
6. <i>Psychological Capital</i>	4.66	0.500	-.045	.151*	.169**	-.215**	.819**	-
7. <i>Subjective Well-Being</i>	4.46	0.750	-.098	-.115	-.100	.049	.357**	.447**

* signifikan pada $p < 0.05$ (*two tailed*), ** signifikan pada $p < 0.01$ (*two tailed*)

Berdasarkan hasil uji korelasi menunjukkan diantara ketiga variabel utama memiliki hubungan positif signifikan. Hubungan antara *harmonious passion* dengan ($r = 0.357$, $p < 0.01$), selanjutnya hubungan *harmonious passion* dengan *psychological capital* juga menunjukkan korelasi positif ($r = 0.819$, $p < 0.01$). Korelasi signifikan tampak ditunjukkan dari hubungan *psychological capital* terhadap *subjective well-being* ($r = 0.447$, $p < 0.01$). Selain hubungan korelasi

antara variabel utama, penelitian ini menemukan hubungan positif signifikan antara variabel demografis usia dengan *psychological capital* ($r = 0.158$, $p < 0.05$) dan hubungan korelasi positif signifikan antara usia dan lama kerja ($r = 0.743$, $p < 0.01$). Selain itu lama kerja memiliki hubungan positif signifikan dengan *harmonious passion* ($r = 0.158$, $p < 0.05$) dan *psychological capital* ($r = 0.169$, $p < 0.01$).

Tabel 4.

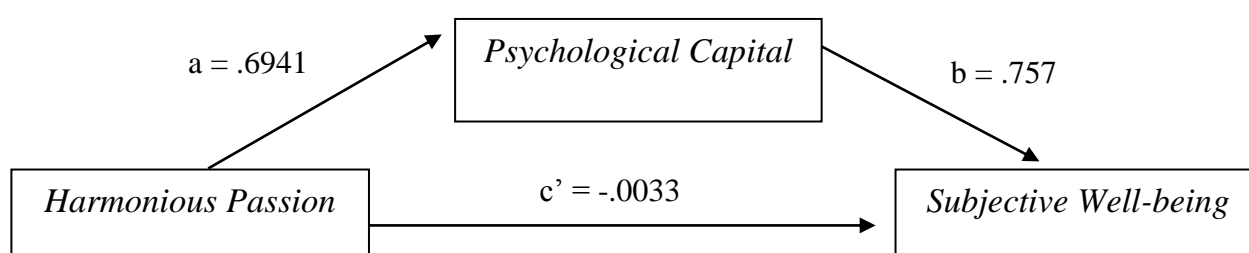
Hasil Analisa Mediasi *Psychological Capital*

<i>Antecedent</i>	Consequent							
	M (PsyCap)			Y (SWB)				
	Coeff	SE	p	Coeff	SE	P		
Control Variabel								
Lama Kerja	-0.022	0.032	0.391	-0.109	0.059	0.067		
Jabatan	-0.048	0.019	0.012	0.033	0.045	0.460		
<i>Independent</i>								
<i>Harmonious Passion</i>	a	0.6941*	0.194	0.000	-0.033	0.128	0.793	c'
Mediator								
M(PsyCap)				0.492*	0.078	0.000	C	
Constant	i ₁	-	-	-	0.757*	0.151	0.000	B
		1.6375	.1944	.0000	1.1877	0.516	0.022	i ₂
		R ² = 0.608			R ² = 0.233			
		F = 167.7993 p < 0.01			F = 17.9349 p < 0.01			
					0.4921	0.0783	0.000	
		Total Effect						
		X (<i>Harmonious Passion</i>) > Y (SWB)			R ² =	F = 14.1359	p < 0.01	
					0.1523			

Setelah melakukan uji korelasi, peneliti melakukan uji mediasi untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian ini. Analisis mediasi dapat menghasilkan nilai *total effect*, *indirect effect*, dan *direct effect*. Analisis mediasi ini menggunakan peran *covariate* sebab terdapat dua variabel demografis menunjukkan hubungan korelasi dengan variabel utama penelitian. Setelah dilakukan pengontrolan pada variabel demografi lama kerja dan jabatan karyawan, *harmonious passion* ditemukan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *subjective well-being* ($c=0.492$, $p=0.000$). Selanjutnya adanya pengaruh positif signifikan antara *harmonious passion* dengan *psychological capital* ($a=0.694$, $p=0.000$). Berdasarkan model tersebut, *harmonious passion* menyumbang 60% terhadap varians pada variabel *psychological capital* ($R^2= 0.608$, $p<0.01$). Selain itu korelasi dari *harmonious passion* dengan *psychological capital* digolongkan sebagai model fit dengan nilai $f=167.7993$ ($f>1$). Selanjutnya pengukuran regresi terhadap *psychological capital* dengan *subjective well-being* juga ditemukan memiliki pengaruh signifikan ($b=0.757$,

$p=0.000$) setelah dilakukan pengontrolan data demografis lama kerja dan jabatan.

Hasil analisis regresi juga menunjukkan bahwa *total effect* antara *harmonious passion* dengan *subjective well-being* memiliki nilai yang signifikan pada awalnya saat telah dilakukan pengontrolan data demografis tetapi tidak menyertakan mediator dalam analisisnya. Setelah peneliti melakukan analisis regresi kembali dengan menggunakan mediator *psychological capital*, hasil *direct effect* antara *harmonious passion* dengan *subjective well-being* menjadi tidak signifikan ($c'=-0.033$, $p=0.793$). Hasil ini menunjukkan bahwa mediator *psychological capital* dari penelitian ini dapat berperan. Dengan kata lain, pada tingkat keyakinan 95%, terdapat efek mediasi *psychological capital* yang signifikan, karena *direct effect*-nya menjadi tidak signifikan setelah dilakukan analisis mediasi maka peran mediasi dalam penelitian ini disebut sebagai *fully mediation effect* melalui *psychological capital*. Hasil ini mendukung hipotesis penelitian bahwa *psychological capital* memediasi hubungan *harmonious passion* dengan *subjective well-being* dan menunjukkan bahwa **hipotesis diterima**.



Gambar 1.
Efek Mediasi *psychological capital*

Hasil penelitian yang didapatkan dari penelitian ini sesuai dengan apa yang telah dihasilkan dari studi sebelumnya yang mengindikasikan bahwa *harmonious passion* memiliki pengaruh signifikan positif terhadap *subjective well-being* (Forest et al., 2012

Rousseau & Vallerand., 2008). Meskipun kedua studi sebelumnya tidak dilakukan didalam suatu perusahaan tetapi hubungan kedua variabel tersebut dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang signifikan dan positif. Namun, hal penting yang perlu

disoroti dari penemuan ini adalah keterlibatan penuh dari *psychological capital* sebagai mediasi hubungan *harmonious passion* dengan *subjective well-being*. Secara khusus, dalam diskusi peneliti akan mengulas lebih dalam hubungan diantara variabel tersebut sehingga dapat mempengaruhi peningkatan *subjective well-being* pada karyawan di bank BPD X.

Pengujian korelasi *bivariate* diantara variabel-variabel utama penelitian ini menghasilkan korelasi positif dan signifikan. Hasil penelitian ini konsisten dengan studi terdahulu bahwa adanya hubungan positif signifikan antara *psychological capital* dengan *subjective well-being* (Li et al., 2014; Avey et al., 2011; Culberston et al., 2010). Dari hasil ini peneliti dapat memberikan bukti empiris bahwa individu yang memiliki tingkat *psychological capital* yang tinggi dapat meningkatkan *subjective well-being* mereka. Selanjutnya, penelitian ini menghasilkan penemuan baru mengenai hubungan antara variabel *harmonious passion* dengan *psychological capital*. Penelitian ini menemukan *harmonious passion* dapat memprediksi dan memiliki hubungan signifikan dengan *psychological capital*. Kedua hubungan variabel ini tidak memiliki nilai korelasi acuan tetapi dalam penelitian ini hasil analisis dapat menunjukkan bahwa *harmonious passion* dapat memberikan pengaruh positif terhadap *psychological capital* karyawan. Hubungan korelasi dari *harmonious passion* dan *psychological capital* ini dapat dijelaskan menggunakan kerangka penelitian terdahulu mengenai *harmonious passion*. Penelitian yang membahas mengenai *harmonious passion* secara umum menghasilkan hal-hal positif, seperti afeksi, tingkah laku maupun konsekuensi kognitif yang positif dari individu (Forest et al., 2011).

Membahas mengenai kognitif individu, konsekuensi kognitif positif ini erat berhubungan dengan variabel *psychological capital*. *Psychological capital* memiliki fungsi

sebagai sumber daya kognitif yang dapat memberikan dampak positif terhadap kesejahteraan (Avey et al., 2010). Dimensi-dimensi yang dimiliki oleh *psychological capital* merupakan bagian dari sumber daya kognitif positif, seperti optimis yang dimiliki individu, *resiliencies*, *hope* dan efikasi diri individu. Peneliti melihat bahwa konsekuensi kognitif ini merupakan dampak positif dari karyawan yang memiliki *harmonious passion* karena adanya aktivitas yang telah terinternalisasi menjadi identitas seorang karyawan, yang membentuk suatu sumber kognitif positif didalam diri karyawan tersebut.

Analisis mediasi yang peneliti telah lakukan menunjukkan hasil yang mendukung hipotesis penelitian ini yaitu *psychological capital* berperan sebagai mediasi penuh diantara hubungan *harmonious passion* dengan *subjective well-being*. Hasil penelitian ini konsisten dengan studi terdahulu bahwa hubungan *harmonious passion* dengan *subjective well-being* membutuhkan peran mediasi (Forest et al., 2012 Rousseau & Vallerand., 2008), kedua studi ini menggambarkan bagaimana faktor internal individu dapat meningkatkan *subjective well-being* seperti *strength* dan *positive affect*. *Psychological capital* merupakan faktor internal dan kognitif *resources* yang dapat memberikan *outcomes* positif sehingga dapat meningkatkan *subjective well-being* karyawan. Selain mengaitkan hubungan *psychological capital* terhadap variabel-variabel dalam penelitian ini, peneliti juga melihat bahwa *psychological capital* ini juga memiliki hubungan korelasi positif dan signifikan pada data demografis penelitian, yaitu lama kerja. Korelasi positif antara lama kerja dengan *psychological capital* menunjukkan bahwa karyawan yang semakin lama bekerja di dalam suatu perusahaan mereka akan semakin tinggi *psychological capital*. Hasil ini didukung oleh penelitian yang mengungkapkan bahwa semakin lama

durasi individu bekerja di suatu tempat maka *psychological capital* mereka akan semakin meningkat, hal ini disebabkan oleh lebih besarnya motivasi yang dimiliki karyawan tersebut dan terbentuknya *leader-member relation* yang lebih baik (Zubair & Kamal, 2015). Melihat adanya korelasi positif dengan salah satu data demografis, peneliti memutuskan untuk menguji demografis tersebut menjadi *covariate* untuk membuktikan bahwa hubungan korelasi pada model penelitian ini tidak dipengaruhi oleh demografis karyawan. Hasil pengujian *covariate* tersebut telah menunjukkan bahwa hubungan korelasi ini murni tanpa dipengaruhi oleh lama kerja karyawan.

Dari hasil temuan peneliti juga menemukan bahwa variabel demografis seperti usia, lama kerja dan posisi jabatan yang digunakan dalam penelitian ini tidak berkorelasi signifikan dengan *subjective well-being*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa korelasi dari usia dengan tidak signifikan *subjective well-being*, hal ini menunjukkan bahwa usia karyawan tidak dapat memprediksi tingkat *subjective well-being* mereka. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu bahwa usia individu baik diumur 20-80 tahun tidak memiliki implikasi dan memiliki pengaruh terhadap tinggi dan rendahnya *subjective well-being* diri individu (Diener, Suh, Lucas, & Smith, 1999). Selain itu jenis kelamin juga tidak menunjukkan korelasi signifikan dengan *subjective well-being* responden, dengan kata lain baik laki-laki maupun perempuan tidak dapat menentukan tingkat *subjective well-being* mereka. Meskipun ada beberapa penelitian yang mengatakan bahwa perempuan memiliki tingkat *subjective well-being* yang lebih tinggi dari laki-laki tetapi hal tersebut lebih disebabkan karena perempuan lebih terbuka dalam menunjukkan ekspresi positif dan negatifnya dibandingkan laki-laki, sehingga menurut Diener et al., 1999 perbedaan jenis kelamin ini tidak akan memiliki pengaruh

apapun terhadap tingkat *subjective well-being* seseorang dalam hidupnya.

Selanjutnya variabel demografis seperti posisi jabatan dalam penelitian ini dapat berpengaruh pada *psychological capital* dari responden. Penelitian ini menemukan bahwa adanya korelasi negatif signifikan pada hubungan jabatan dengan *psychological capital*. Hubungan negatif ini menunjukkan bahwa semakin tinggi jabatan responden di perusahaan akan semakin rendah *psychological capital* mereka. Hasil ini justru berbanding terbalik dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa *job position* akan memprediksi *psychological capital* lebih tinggi dibandingkan karyawan dengan level posisi yang lebih rendah (Bergheim, Nielsen, Mearns, & Eid, 2015). Meskipun hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu, hal yang dapat disoroti dari hasil ini karena adanya perbedaan sampel penelitian yang dimana penelitian terdahulu menggunakan karyawan di *shipping company* dan penelitian sekarang menggunakan karyawan dari bank daerah. Selain itu, hasil penelitian ini juga memberikan gambaran korelasi antara variabel lama kerja dengan *harmonious passion*. Hasil yang diperoleh dari hubungan ini sesuai dengan penelitian terdahulu bahwa semakin lama durasi bekerja seorang karyawan di perusahaan akan meningkatkan *harmonious passion* mereka (Ho, Wong, & Lee, 2011).

Secara keseluruhan, peneliti dapat memberikan wawasan terbaru pada *positive psychology* dan dapat berkontribusi pada pengembangan karyawan dalam ranah pekerjaan. Dimana dampak positif dengan adanya pengembangan *psychology capital* pada individu didalam perusahaan lebih pengaruhnya terhadap *subjective well-being* pada karyawan dibandingkan dengan karyawan yang hanya memiliki *harmonious passion* saat melakukan aktivitas pekerjaan. Meninjau hasil positif pada kesejahteraan karyawan melalui peran *psychological capital*

sebagai mediasi, studi ini memberikan gambaran yang sesuai dengan studi terdahulu. Bahwa intervensi pengembangan *psychological capital* dapat memberikan *outcomes* positif bagi karyawan dan perusahaan itu sendiri. Menurut Luthans et al., (2006) perusahaan yang menjalankan intervensi ini terhadap karyawan mereka dapat menghasilkan keuntungan dari segi finansial. Selanjutnya disamping keberhasilan dari *psychological capital* yang berperan sebagai mediator dalam penelitian ini, tentunya peneliti juga tidak luput dari kekurangan dalam pelaksanaan studi ini. Limitasi penelitian ini terdapat pada metode untuk menghindari *common method bias* pada penelitian yang keseluruhan proses pengambilan datanya menggunakan *self-report*. Peneliti hanya menggunakan satu metode untuk menghindari *common method bias* yaitu *counterbalancing question order*. Meninjau keberhasilan *psychological capital*, perusahaan dapat meningkatkan *psychological capital* karyawan dengan memberikan dukungan atau motivasi oleh atasan terhadap karyawan, selain itu dengan adanya pendekatan seperti *experimental learning*. Pendekatan ini merupakan intervensi yang dapat dipraktikkan oleh perusahaan sebagai intervensi untuk meningkatkan efikasi diri, optimisme, harapan dan keinginan bangkit dari kegagalan yang dihadapi oleh karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dari analisis data penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa penelitian ini menemukan hubungan tidak langsung antara *harmonious passion* dengan *subjective well-being* melalui *psychological capital*. Kesimpulan ini menunjukkan bahwa *harmonious passion* memiliki pengaruh munculnya *psychological capital* pada karyawan yang kemudian dapat meningkatkan *subjective well-being* dari karyawan tersebut, dengan demikian hipotesis penelitian ini diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R. M., & Palmer, N. F. (2010). Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17-28.
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 127-152.
- Babbie, E. R. (2010). *The Practice of Social Research*. Belmont: Wadsworth Cengage.
- Bergheim, K., Nielsen, M. B., Mearns, K., & Eid, J. (2015). The relationship between psychological capital, job satisfaction, and safety perceptions in the maritime industry. *Safety Science*, 74, 27-36. doi:<https://doi.org/10.1016/j.ssci.2014.11.024>
- CIPD. (2009). *Absence Management - Annual Survey Report*. p. www.cipd.co.uk/subjects/hrpract/absence/absence_management_2009.
- CIPD. (2016). *Absence Management - Annual Survey Report*. p. https://www.cipd.co.uk/Images/absence-management_2016_tcm18-16360.pdf
- Culberston, S. S., Fullagar, C., & Mills, M. J. (2010). Feeling good and doing great: The relationship between psychological capital and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 421-433.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 542-575.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 276-302.
- Diener, E., & Ryan, K. (2009). Subjective Well-Being: A General Overview. *South African Journal of Psychology*,

- 39, 391-406.
doi:<https://doi.org/10.1177/008124630903900402>
- Forest, J., Mageau, G., 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*, 27-40.
- Forest, J., Mageau, G. A., Crevier-Braud, L., Bergeron, E., Dubreuil, P., & Lavigne, G. L. (2012). Harmonious passion as an explanation of the relation between signature strengths' use and well-being at work: Test of an intervention program. *Human Relations*, 1233-1252.
- Halbesleben, J. R., Neveu, J.-P., Paustian-Underdahl, S. C., & Westman, M. (2014). Getting to the "COR": Understanding the role of resources in conservation of resource theory. *Journal of Management*, 20, 1-31.
doi:10.1177/0149206314527130
- Ho, V. T., Wong, S.-s., & Lee, C. H. (2010). A Tale of Passion: Linking Job Passion and Cognitive Engagement to Employee Work Performance. *Journal of Management Studies*, 48, 26-47.
doi:<https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2009.00878.x>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resource: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44, 513-526.
- Houlihan, N., Philippe, F. L., Vallerand, R. J., & Menard, J. (2014). On passion and heavy work investment: personal and organizational outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 29, 25-45.
doi:10.1108/JMP-06-2013-0155
- Li, B., Ma, H., Guo, Y., Xu, F., Yu, F., & Zhou, Z. (2014). Positive psychological capital: A new approach to social support and subjective well-being. *Social behavior and personality*, 135-144.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 541-572.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M., & Combs, G. M. (2006). Psychological Capital Development: Toward a Micro-Intervention. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 387-393.
- Muijs, D. (2010). *Doing Quantitative Research in Education with SPSS*. London: Sage Publication.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J.-Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88, 897-903.
doi:10.1037/0021-9010.88.5.879
- Rousseau, F. L., & Vallerand, R. J. (2008). An examination of the relationship between passion and subjective well-being in older adults. *International Journal of Aging and Human Development*, 66, 195-211.
- Slade, M. (2010). Mental illness and well-being: the central importance of positive psychology and recovery approaches. *BMC Health Services Research*, 1-14.
- Vallerand, R. J., Mageau, G. A., Ratelle, C., Leonard, M., Blanchard, C., Koestner, R., et al. (2003). Les Passions de l'Âme: On obsessive and harmonious passion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 756-767.
- Vallerand, R. J. (2012). The role of passion in sustainable psychological well-being. *Psychology of Well-Being: Theory, Research and Practice*, 1-21.

- Wright, P. M., McMahan, G. C., & McWilliams, A. (1994). Human resources and sustained competitive advantage: a resource-based perspective. *International journal of human resource management*, 5(2), 301-326.
- Zubair, A., & Kamal, A. (2015). Work related flow, psychological capital, and creativity among employee of software houses. *Psychological Studies*, 321-331.