

**ANALISA PENGARUH PASSION DAN WORKER ENGAGEMENT  
TERHADAP MOTIVASI KERJA PT. INOVASI INFORMASI INDONESIA**

**SKRIPSI**



**Disusun Oleh:  
WAHYU VERA LOVIANNA  
11180598**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS BISNIS  
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA  
2022**

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI**  
**SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Wahyu Vera Lovianna  
NIM : 11180598  
Program studi : Manajemen  
Fakultas : Bisnis  
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:


**“ANALISA PENGARUH PASSION DAN WORKER ENGAGEMENT  
TERHADAP MOTIVASI KERJA PT. INOVASI INFORMASI  
INDONESIA”**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta  
Pada Tanggal : 06 Juli 2022

Yang menyatakan

  
(Wahyu Vera Lovianna)  
NIM.11180598

**HALAMAN PENGAJUAN**

Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk Memenuhi Sebagai Syarat-Syarat

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen

Disusun Oleh:

Wahyu Vera Lovianna

11180598



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS BISNIS**

**UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA YOGYAKARTA**

**2022**

## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan Judul:

### ANALISA PENGARUH PASSION DAN WORKER ENGAGEMENT TERHADAP MOTIVASI KERJA PT. INOVASI INFORMASI INDONESIA

Telah diajukan dan dipertahankan oleh:

**WAHYU VERA LOVIANNA**

**11180598**

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar  
Sarjana Manajemen Pada tanggal 30 Juni 2022

Nama Dosen

1. Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D  
(Ketua Tim Penguji/Dosen Penguji)

2. Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si  
(Dosen Pembimbing/Dosen Penguji)

3. Hardo Firmana G. G. Manik, SE., M.Sc  
(Dosen Penguji)

Tanda Tangan ~

  
: .....

  
: .....

  
: .....

Yogyakarta, 04 Juli 2022

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Bisnis Manajemen



**Dr. Perminas Pangeran, M.Si.**

Ketua Program Studi Manajemen



**Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D**

## HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul:

**“ANALISA PENGARUH PASSION DAN WORKER ENGAGEMENT TERHADAP  
MOTIVASI KERJA PT INOVASI INFORMASI INDONESIA”**

Yang saya kerjakan tersebut adalah hasil tulisan saya sendiri, demi untuk memenuhi persyaratan kelulusan Sarjana Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana, dan bukan merupakan tulisan orang lain maupun hasil duplikasi dari pihak manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya sudah saya cantumkan sebagaimana mestinya. Apabila saya terbukti melakukan plagiasi dan melakukan tindakan yang bertentangan dengan tersebut, saya bersedia bila skripsi tersebut dibatalkan.

Yogyakarta, 19 Juni 2022

Tanda Tangan,



Wahyu Vera Lovianna

## HALAMAN MOTTO

“The more I learn The more I realized that I did not Know Anything”

(Penulis)

“Kuatkan dan teguhkanlah hatimu, janganlah takut dan jangan gemetar karena mereka, sebab Tuhan, Allahmu, Dialah yang berjalan menyertai engkau; Ia tidak akan membiarkan engkau dan tidak akan meninggalkan engkau”

(Ulangan 31:6)

“Banyak kesukaran yang mampu kita lewati dengan pertolongan Tuhan membuat kita bersukacita dan kita yakin apapun di depan terjadi Tuhan tetap setia bersama kita dan kitapun akan menang juga”

(Penulis)

Karena Tuhan mengasihi kamu, maka Ia akan turun tangan atas apa yang sedang kamu kerjakan. Tuhan akan membuatnya berhasil, menjadikan usahamu berbuah lebat

(Renungan Kristiani)

“Cepat Lulus = Cepat Nikah”

(Penulis)

## HALAMAN PERSEMBAHAN

### Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Diri saya sendiri, terimakasih saya ucapkan kepada diri saya yang sudah berjuang hingga saat ini dalam pembuatan skripsi ini, meskipun orang lain berkata maju jika saya tidak berjuang untuk maju semuanya tidak akan sampai disini.
2. Mamak, bapak, Iyung, Lois, Cheen, terimakasih sudah memberikan dukungan dan semangat kepada saya selama ini.
3. Kepada Ibu Dosen Ambar Kusuma Astuti, SE, M.Si, untuk pendampingannya dan telah merelakan waktunya untuk saya dalam pengerjaan skripsi ini.
4. Semua dosen yang telah membimbing saya dan memberikan ilmunya selama saya menempuh Pendidikan S1 di Universitas Kristen Duta Wacana.
5. Kepada Sam yang telah berjuang bersama dari awal pembelajaran hingga akhir, terimakasih karena tidak pernah bosan menyemangati saya, juga terima kasih kepada kak Lio, kak Evan, kak Melkhy yang memberikan saya semangat dalam pembuatan skripsi saya.
6. Kepada teman-teman saya Dama, Deden, Okta, Rahma, Ermi dan teman-teman yang tidak dapat saya sebutkan namanya satu persatu terimakasih selalu memberikan semangat dan penghiburan.
7. Kepada Songko Aditya dan Kaka atas dukungannya dalam pembuatan skripsi saya.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul: **“ANALISA PENGARUH PASSION DAN WORKER ENGAGEMENT TERHADAP MOTIVASI KERJA PT INOVASI INFORMASI INDONESIA”**

Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta.

Penulis menyadari bahwa dukungan, bimbingan, serta doa dari berbagai pihak yang selama ini diberikan dari pihak manapun telah membantu dalam proses penulisan skripsi ini. Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada pihak yang telah membantu dan yang terlibat dalam Menyusun penulisan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi pengembangan ilmu.

Yogyakarta, 17 Mei 2022



Wahyu Vera Lovianna



## DAFTAR ISI

ANALISA PENGARUH PASSION DAN WORKER ENGAGEMENT .....	i
TERHADAP MOTIVASI KERJA PT. INOVASI INFORMASI INDONESIA ....	i
HALAMAN PENGAJUAN.....	ii
HALAMAN MOTTO .....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
ABSTRAKS.....	xvi
ABSTRACTION.....	xvii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Batasan Masalah .....	6
1.4 Tujuan Penelitian .....	7

1.5 Manfaat Penelitian .....	8
BAB II.....	9
TINJAUAN PUSTAKA .....	9
2.1 Passion .....	9
2.1.1 Definisi Passion .....	9
2.1.2 Perkembangan Sejarah dan Konsep Passion.....	10
2.1.3 Indikator Passion.....	11
2.2 Worker Engagement .....	11
2.2.1 Definisi Worker Engagement .....	11
2.2.2 Sejarah Perkembangan Worker Engagement.....	12
2.2.4 Dimensi / Indikator Worker Engagement .....	14
2.3 Motivasi Kerja .....	14
2.3.1 Definisi Motivasi .....	14
2.3.2 Motivasi Maslow's.....	15
2.3.3 Indikator Motivasi Kerja.....	16
2.4 Penelitian Terdahulu .....	16
2.5 Kerangka Pemikiran.....	20
2.6 Pengembangan Hipotesis .....	21
2.6.1 Kaitan Passion dengan Motivasi Kerja.....	21
2.6.2 Kaitan Worker Engagement dengan Motivasi Kerja .....	22
2.7 Gambaran Umum Perusahaan.....	23

2.7.1 Sejarah Singkat perusahaan .....	23
2.7.2 Visi, Misi dan Tujuan PT. Inovasi Informasi Indonesia .....	24
2.7.3 Layanan yang Disediakan .....	24
2.7.4 Logo PT. Inovasi Informasi Indonesia.....	25
<b>BAB III .....</b>	<b>26</b>
<b>METODE PENELITIAN.....</b>	<b>26</b>
3.1 Data Penelitian .....	26
3.2 Alat Pengumpulan Data .....	26
3.2.1 Kuesioner .....	26
3.2.2 Studi Pustaka.....	26
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian .....	27
3.3.1 Definisi Populasi .....	27
3.3.2 Definisi Sampel.....	27
3.4 Variabel Penelitian.....	27
3.4.1 Variabel Dependen.....	28
3.4.2 Variabel Independen .....	28
3.5 Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel .....	28
3.5.1 Definisi Operasional Variabel.....	28
3.6. Pengukuran Variabel.....	30
3.7 Alat Analisis.....	30
3.7.1 Uji Instrumen Data.....	30

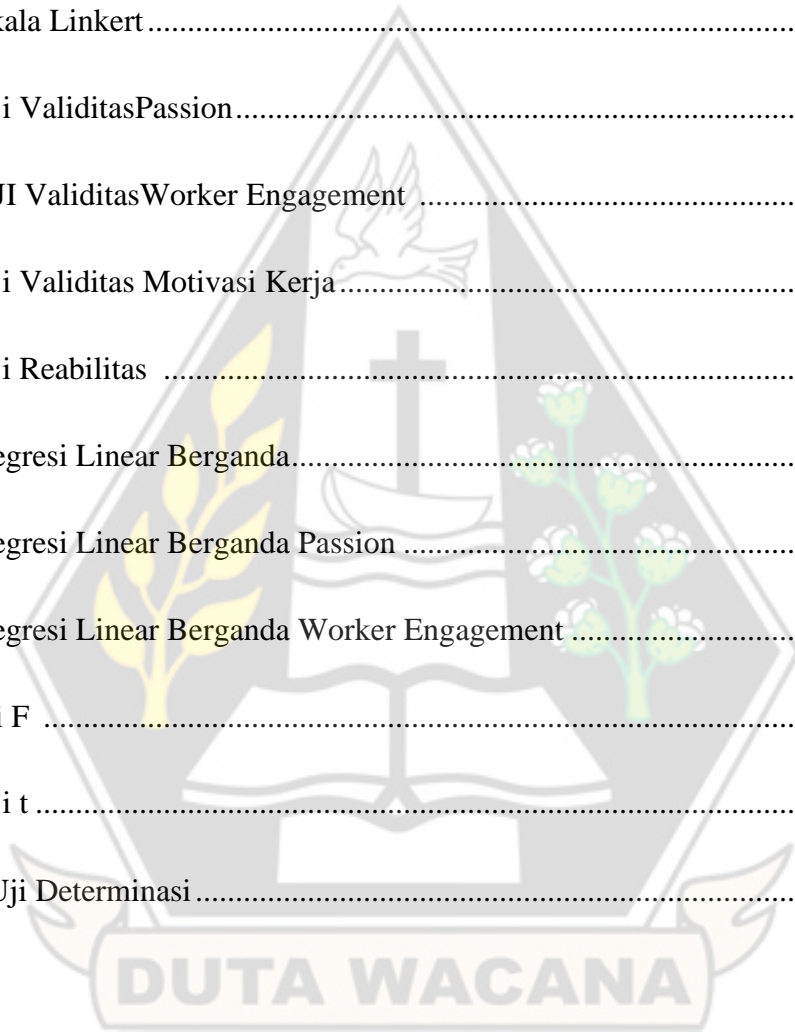
3.7.2 Uji Hipotesis .....	31
BAB 4 .....	34
ANALISIS DAN PEMBAHASAN .....	34
4.1. Profil Responden.....	34
4.1.1. Berdasarkan Jenis Kelamin.....	34
4.1.2. Berdasarkan Usia .....	35
4.1.3. Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan .....	36
4.1.4. Berdasarkan Bidang Pekerjaan .....	37
4.2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	38
4.2.1. Uji Validitas .....	38
4.2.2. Uji Reliabilitas .....	40
4.3. Analisis Regresi Linear Berganda.....	40
4.4. Uji F .....	42
4.5. Uji T .....	43
4.6. Uji Determinasi .....	44
4.7. Pembahasan.....	44
4.7.2. Pengaruh <i>Passion</i> Terhadap Motivasi Kerja.....	45
4.7.3. Pengaruh <i>Worker Engagement</i> Terhadap Motivasi Kerja .....	46
BAB 5 .....	48
KESIMPULAN DAN SARAN.....	48
5.1. Kesimpulan .....	48

5.2. Saran .....	48
5.3. Keterbatasan Penelitian.....	49
DAFTAR PUSTAKA .....	50
LAMPIRAN .....	59



## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
2.1 Penelitian Terdahulu .....	17
3.1. Definisi Operasional .....	28
3.2. Skala Linkert .....	29
4.1. Uji Validitas Passion .....	37
4.2. Uji Validitas Worker Engagement .....	38
4.3. Uji Validitas Motivasi Kerja .....	38
4.4. Uji Reabilitas .....	39
4.5. Regresi Linear Berganda .....	40
4.6. Regresi Linear Berganda Passion .....	41
4.7. Regresi Linear Berganda Worker Engagement .....	41
4.8. Uji F .....	42
4.9. Uji t .....	43
4.10. Uji Determinasi .....	44



## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1. ....	23
2.2. Logo PT. Inovasi Informasi Indonesia .....	27
4.1. Grafik Jenis Kelamin Responden.....	34
4.2. Grafik Usia Responden .....	35
4.3. Grafik Latar Belakang Pendidikan Responden.....	36



## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran</b>	<b>Halaman</b>
Lampiran 1 : Kuesioner .....	54
Lampiran 2 : Data Tabulasi.....	59
Lampiran 3 : Hasil Olah Data .....	66
Lampiran 4 : Surat Ijin Penelitian .....	69
Lampiran 5 : Surat Keterangan Penelitian .....	70
Lampiran 6 : Halaman Persetujuan.....	71
Lampiran 7 : Kartu Konsultasi Skripsi .....	72
Lampiran 8 : Lembar Revisi Skripsi.....	74
Lampiran 9 : Lembar Revisi Judul Skripsi .....	75





**“ANALISA PENGARUH PASSION DAN WORKER ENGAGEMENT  
TERHADAP MOTIVASI KERJA PT. INOVASI INFORMASI  
INDONESIA”**

**ABSTRAKS**

**Wahyu Vera Lovianna**

Email: vera.lovianna9@gmail.com

Penelitian ini dilakukan guna mengetahui pengaruh passion dan worker engagement terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Inovasi Informasi Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data kuesioner. Jumlah responden yang diteliti terdiri dari 100 responden.

Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu passion dan worker engagement, sedangkan variabel terikat yaitu motivasi kerja. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan menunjukkan bahwa *passion* tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, sedangkan *worker engagement* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

*Kata Kunci: Passion, worker engagement, motivasi kerja*

**"INFLUENCE ANALYSIS OF PASSION AND WORKER ENGAGEMENT  
ON WORK MOTIVATION OF PT. INOVASI INFORMASI INDONESIA"**

**ABSTRACTION**

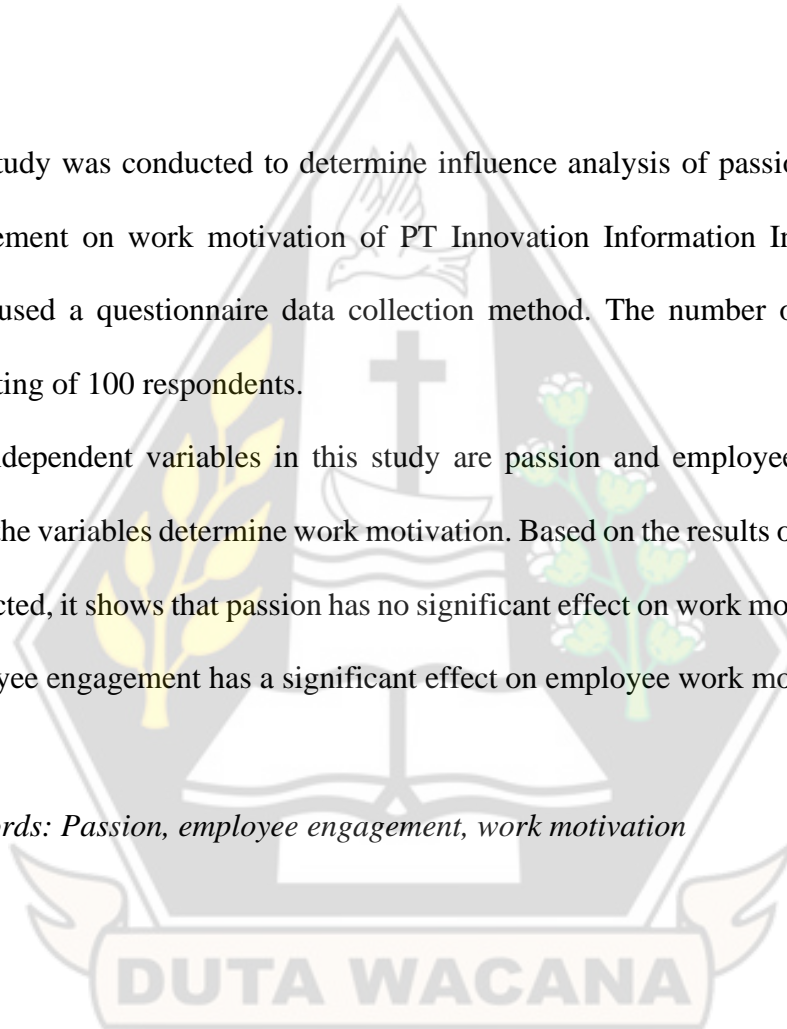
**Wahyu Vera Lovianna**

Email: vera.lovianna9@gmail.com

This study was conducted to determine influence analysis of passion and worker engagement on work motivation of PT Innovation Information Indonesia. This study used a questionnaire data collection method. The number of respondents consisting of 100 respondents.

The independent variables in this study are passion and employee engagement, while the variables determine work motivation. Based on the results of data analysis conducted, it shows that passion has no significant effect on work motivation, while employee engagement has a significant effect on employee work motivation.

*Keywords: Passion, employee engagement, work motivation*



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pengelolaan SDM di sebuah organisasi termasuk dalam ilmu manajemen khusus atau biasa disebut manajemen SDM, selain manajemen keuangan, manajemen produksi, manajemen pemasaran, dan lainnya. Manajemen SDM merupakan hal yang amat penting dan mempunyai berbagai tantangan, hal ini dikarenakan setiap manusia mempunyai karakteristik yang beragam jika dibandingkan sumber daya lainnya. Pengelolaan SDM secara profesional dan efisien sangat dibutuhkan untuk memaksimalkan kinerja sebuah perusahaan. Optimalisasi kinerja membutuhkan perhatian yang besar, hal ini dikarenakan permasalahan yang dihadapi organisasi selalu mengalami peningkatan seiring adanya peningkatan beban kerja dan tuntutan masyarakat. Hal ini menunjukkan jika perlu adanya peningkatan kompetensi, sehingga kinerja bisa menjadi semakin baik dan bisa menjaga citra aparatur yang berwibawa serta bersih. Kedudukan SDM di organisasi berperan penting untuk mencapai tujuan, sehingga perlu adanya perhatian lebih.

Penelitian ini ingin meneliti bagaimana Pengaruh Passion dan Worker Engagement terhadap motivasi kerja. Passion adalah aktivitas yang disenangi individu yang dapat membantu kegiatan yang dikerjakannya menjadi aktivitas yang menarik dan menyenangkan, sedangkan worker engagement adalah bagaimana keterlibatan karyawan atas pekerjaan yang dilakukannya. Jika karyawan melakukan sebuah pekerjaan yang dikerjakan dengan passionnya, maka berpotensi semakin

banyak keterlibatannya dalam melakukan pekerjaan tersebut dan meningkatkan motivasinya dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan yang mempunyai motivasi penuh dalam bekerja dan didukung oleh passion dan juga keterlibatan dalam melakukan pekerjaannya, maka akan meningkatkan kinerjanya dalam bekerja dan berpengaruh terhadap karir kedepannya.

Berdasarkan Alfonso et al (2018) *passion* berdampak terhadap waktu aktivitas yang digunakan, kesenangan siswa, keterikatan akademik, kegigihan, strategi belajar, kinerja, dan keingintahuan. Dengan adanya *passion* pada diri karyawan diharapkan dapat memotivasi kinerjanya dan membangkitkan potensi diri. *Passion* bisa mendorong seseorang agar menjadi gigih untuk mencapai tujuan, sehingga passion yang semakin tinggi akan meningkatkan prestasi atau kinerja.

Berdasarkan Perttula & Cardon (2011) menyatakan jika *passion* adalah kondisi psikologis yang bisa diketahui berdasarkan emosi positif dalam pekerjaan yang memiliki makna. Maksud dari Emosi positif berdasarkan Agustinus (2014, dalam Septia, 2016) adalah semangat yang membara untuk mendapatkan apa yang diinginkan atau meraih tujuan. *Passion* diartikan sebagai kecenderungan di aktivitas/kegiatan yang dihargai, disukai, dan sekaligus aktivitas yang akan diluahkan (Vallerand, 2010). Berdasarkan Vallerand (2010) menyatakan jika seorang yang mempunyai *passion* akan mencintai apa yang ia kerjakan dan menjadikan pekerjaan tersebut merupakan hal penting bagi mereka.

Vallerand, Paquet, Philippe, & Charest (2010) menyatakan jika keberadaan *passion* di pekerjaan dapat berdampak positif yang berupa rendahnya *job burnout* pada diri seseorang, relasi interpersonal yang baik (Vallerand, 2010), dan puas

terhadap karier (Cope et al, 2016). Patel et al (2015) menyatakan jika *passion* berpengaruh terhadap bagaimana seseorang terlibat di pekerjaan dan beradaptasi. *Passion* termasuk dalam faktor yang berperan penting dalam pembuatan keputusan di situasi sulit (Patel et al, 2015). Apabila dilihat berdasarkan sisi organisasi, pekerja yang mempunyai *passion* akan menghasilkan efektivitas dan kreativitas kerja (Perttula & Cardon, 2011), serta kinerja di situasi menantang yang lebih baik (Patel, Thorgen, & Wincent, 2015).

Vallerand & Houliort (2003), mengartikan *passion* sebagai keinginan atau kecenderungan yang terhadap aktivitas ia sukai, mencari hal penting, dan bersedia menghabiskan tenaga dan waktunya untuk kegiatan tersebut.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap motivasi kerja yaitu: *worker engagement*. Khan (1990) memperkenalkan konsep *engagement*, beliau mengartikan *engagement* sebagai penguasaan pekerja atas peran mereka saat bekerja, mereka mengikat dirinya dengan pekerjaan yang dilakukan dan bekerja dengan mengekspresikan diri secara kognitif, fisik, serta emosional saat menjalankan performanya. Aspek emosional beracuan terhadap perasaan pekerja, apakah baik ataupun tidak kepada perusahaan. Aspek fisik yang dimaksud adalah energi fisik yang karyawan kerahkan untuk melakukan apa yang ia kerjakan, aspek kognitif berkaitan dengan apa yang karyawan yakini atas pemimpin, perusahaan, serta kondisi pekerjaan. *Work engagement* termasuk dalam konsep manajemen bisnis yang menyebutkan jika karyawan yang mempunyai *engagement* tinggi merupakan karyawan yang mempunyai semangat kerja tinggi dan terlibat secara penuh. Pengertian *work engagement* beracuan pada kepuasan, keterlibatan, serta

antusias karyawan saat melakukan pekerjaan. Work engagement mengalami perkembangan dari banyak perspektif berikut: kepuasan kerja, motivasi, serta komitmen berorganisasi.

Pengertian work engagement berdasarkan Salanova, Schaufeli, Gonzalez & Bakker (2002) yaitu sebagai positivitas, pemenuhan kerja yang berasal dari pusat pikiran yang dedication, berdimensi vigor, serta *absorption*. Vigor dimaknai sebagai energi yang tinggi, terdapat kemauan berinvestasi tenaga, tidak gampang lelah, dan restasi. Absorption dimaknai sebagai kondisi pekerja yang dikarakteristikan oleh waktu yang berjalan secara cepat dan sulit memisahkan karyawan dengan pekerjaan. Dedication diartikan sebagai keterlibatan secara kuat yang ditandai rasa bangga, antusiasme, serta inspirasi.

Berdasarkan Schaufeli & Bakker (2004) *Work engagement* diartikan sebagai motivasi, perasaan positif, serta pekerjaan yang ada kaitannya dengan kondisi psikologis dengan ditandai adanya dedikasi, semangat, serta penghayatan. Work engagement merupakan kondisi kepuasan atau kesejahteraan yang berkaitan dengan pekerjaan yang diketahui berdasarkan identifikasi yang kuat serta tingkat energi yang tinggi dalam pekerjaan. Maslach & Leiter (1997) menyatakan jika keterlibatan berlawanan dengan kelelahan. Karyawan yang efektif dan mempunyai perasaan energik dalam pekerjaan.

Wellins & Concelman (2005) menerangkan jika work engagement merupakan kekuatan yang memotivasi karyawan untuk bekerja dengan giat, yang terlihat dari rasa memiliki pekerjaan, komitmen pada organisasi, berusaha lebih, bangga, komitmen melakukan pekerjaan, serta ketertarikan dan semangat.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, diantaranya adalah passion dan work engagement. Passion dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan motivasi kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya. Passion dan worker engagement yang dimiliki SDM yang ada di dalam suatu organisasi merupakan sesuatu yang penting di proses pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Contoh studi kasus lain yang dilakukan oleh Wibawa Prasetya yang melakukan penelitian menggunakan software AMOS 18 dengan 170 responden menunjukkan bahwa engagement mempengaruhi motivasi kerja sedangkan Passion tidak mempengaruhi motivasi kerja. Engagement dan Motivasi tidak berpengaruh terhadap perkembangan potensi karyawan.

Berdasarkan penjabaran antara passion dan worker engagement yang mempengaruhi motivasi kerja, penulis akan berfokus meneliti di perusahaan di bidang Teknologi Informasi. Teknologi Informasi & Komunikasi telah menjadi bagian yang tidak bisa dipisahkan dengan gaya hidup. Perkembangan IPTEK mendorong adanya upaya pembaharuan untuk memanfaatkan hasil-hasil teknologi, utamanya bidang e-commerce. Seiring dengan perkembangan waktu dan gaya hidup masyarakat saat ini, teknologi semakin banyak penggunaannya. Begitupun juga penggunaan teknologi yang mengalami peningkatan dan semakin pesat. Tetapi dalam perkembangannya, perusahaan teknologi informasi mempunyai keunikannya masing-masing. Salah satu hal yang menarik adalah keterlibatan sumber dayanya dalam organisasi, dalam hal ini motivasi karyawan dalam bekerja menarik untuk dipelajari di PT. Inovasi Informasi Indonesia.

PT. Inovasi Informasi Indonesia merupakan salah satu departemen dari PT Lingkar Niaga Solusindo yang bergerak di bidang Teknologi Informasi yang berfokus pada bisnis E-commerce, PT. Inovasi Informasi Indonesia juga salah satu E-commerce enabler terbesar di Indonesia. Perusahaan ini bergerak dalam menghadirkan teknologi Omnichannel ujung ke ujung yang membantu menginspirasi dan mempercepat perusahaan client ke pertumbuhan berikutnya.

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti dengan judul “Analisa Pengaruh Passion Dan Worker Engagement Terhadap Motivasi Kerja” di PT Inovasi Informasi Indonesia.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang sudah dipaparkan, maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah passion berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja?
2. Apakah worker engagement berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja?

### **1.3 Batasan Masalah**

Agar penelitian ini dapat digali secara dalam dan tidak keluar dari topik pembahasan, maka masalah yang diteliti hanya berkaitan dengan:

1. Passion

Berdasarkan Vallerand dan Houliort (2003), Passion diartikan sebagai mencari hal penting, keinginan atau kecenderungan yang kuat



terhadap aktivitas yang disukai, dan menghabiskan tenaganya serta waktu untuk kegiatan tersebut.

## 2. Worker Engagement

Worker Engagement yang diteliti mengacu pada (Schaufeli, 2002) yang terdiri dari *Vigor, Dedication, dan Absorbtion*.

## 3. Motivasi Kerja

Berdasarkan teori motivasi Maslow, disebutkan jika kebutuhan manusia dikelompokkan menjadi 5 yaitu safety & security, Physiological, esteem, belongingness, serta self-actualization (Gibson, 2012).

## 4. Tempat Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di dalam PT Inovasi Informasi Indonesia yang berlokasi di Dukuhsari, Sidokerto, Purwomartani, Kalasan, Sleman, Yogyakarta.

## 5. Responden

Sampel berjumlah 100 akan diambil dari 150 populasi karyawan yang berada di PT Inovasi Informasi Indonesia yang terletak di Yogyakarta.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisis pengaruh passion terhadap motivasi kerja di PT Inovasi Informasi Indonesia Yogyakarta.
2. Untuk menganalisis pengaruh worker engagement terhadap motivasi kerja di PT Inovasi Informasi Indonesia Yogyakarta.

## 1.5 Manfaat Penelitian

### Bagi Akademisi

1. Hasil dari penelitian ini bisa dijadikan referensi penelitian selanjutnya yang mengembangkan teori manajemen SDM yang berhubungan dengan pengaruh komitmen dan kompensasi.
2. Hasil yang akan didapat dari penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat bagi akademisi sekaligus memperluas wawasan tentang manajemen SDM dan dapat dijadikan referensi penelitian berikutnya.

### Bagi Perusahaan

1. Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi salah satu dasar penentuan keputusan sekaligus pedoman untuk menetapkan langkah-langkah perusahaan di masa mendatang.

### Bagi Penulis

1. Diharapkan hasil penelitian ini bisa menambah wawasan sekaligus pengetahuan penulis mengenai penerapan ilmu manajemen, khususnya di bidang manajemen SDM.

**DUTA WACANA**

## BAB 5

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan dari pemaparan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diperoleh kesimpulan bahwa *passion* tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karena di PT. Inovasi Informasi Indonesia diindikasikan menciptakan *obsessive passion* yang membuat karyawan menyukai pekerjaannya karena keadaan yang membuat mereka harus menyukai pekerjaannya bukan karena dasar keikhlasan namun karena keterikatan. Namun *worker engagement* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karena di PT. Inovasi Informasi Indonesia mampu membuat kegiatan dan aktivitas yang mendorong keterlibatan karyawan sehingga tercipta rasa tanggungjawab yang kemudian menciptakan motivasi kerja karyawan.

#### 5.2. Saran

Saran dari peneliti untuk PT. Inovasi Informasi Indonesia dan untuk penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut :

1. Pada PT. Inovasi Informasi Indonesia *passion* tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja maka disarankan apabila PT. Inovasi Informasi Indonesia akan melakukan penelitian atau mendefinisikan motivasi kerja karyawan sebaiknya tidak perlu memasukan *passion* sebagai parameter atau variabelnya karena *passion* tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja.
2. Untuk penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan mengubah atau

menambahkan variabel lain yang sekiranya dapat mempengaruhi motivasi kerja. Karena dari hasil uji determinasi yang dilakukan sebesar 72% adalah variabel lain yang mempengaruhi motivasi kerja. Beberapa variabel yang dapat diteliti adalah variabel sanksi, variabel remunerasi, kepemimpinan.

3. Perusahaan disarankan tetap mempertahankan event-event yang melibatkan pertemuan antar karyawan, seperti hari besar kantor dan lainnya, agar karyawan merasa dilibatkan baik sesama karyawan maupun atasan.

### 5.3. Keterbatasan Penelitian

1. Dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti, terdapat 100 Responden dari total 150 karyawan. Hal ini dikarenakan padatnya kesibukan pada PT. Inovasi Informasi Indonesia, selain itu adanya keterbatasan waktu juga menjadi faktor dalam mengumpulkan banyaknya responden. Peneliti tidak dapat melakukan penelitian langsung di lapangan dikarenakan Karyawan PT. Inovasi Informasi Indonesia bekerja secara *remote* atau *work from home* sehingga penelitian dilakukan dengan kuesioner.
2. Belum banyak yang meneliti tentang “Analisa pengaruh *passion* dan *worker engagement* terhadap motivasi kerja” dari penelitian sebelumnya, sehingga literatur penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan pada penelitian ini terbatas.

## DAFTAR PUSTAKA

(n.d.). Retrieved from <https://icubeonline.com/>

(n.d.). Retrieved from [www.icubelogics.com](http://www.icubelogics.com)

(2012). Retrieved from [IndoTelko.com](http://IndoTelko.com): IndoTelko.com

(2020, 07 08). Retrieved from [www.sirclo.com](http://www.sirclo.com)

Alfazani, M. (2021). Faktor Pengembangan Potensi Diri: Minat/Kegemaran, Lingkungan Dan Self Disclosure (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial). *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*.

Andika, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jurnal Manajemen Tools*, 190.

Andika, S. R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jurnal Manajemen Tools*.

Azis, S. F. (2019). Pengaruh Work Engagement Terhadap Employee Service Innovative Behavior: Kajian Empiris di Minimarket. *Prosiding Industrial Research Workshop and National Seminar*.

Darimi, I. (2017). Teknologi Informasi dan Komunikasi Sebagai Media. *Jurnal Pendidikan Teknologi Informasi*.

- Dr. Meiryani, S. A. (2021). Memahami uji f (uji simultan) dalam regresi linear.
- Firdaus, R. R. (2019). *Pengaruh Stress Kerja dan Work Engagement terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening*. Yogyakarta.
- Firdaus, R. R. (2019). *Pengaruh Stress Kerja dan Work Engagement terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening*. YOGYAKARTA.
- Gardjito, A. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Hartanto, E. (2016). *Kuesioner motivasi kerja pegawai (model Abraham Maslow)*.
- Johri, R. &. (n.d.). Work Passion: Conceptualization of an emerging concept in India. *I-Managers Journal on Management* , 9(3), 21-30.
- Kurniawan, S. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Yogyakarta*. Yogyakarta.
- Mondy, R. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Monica, & Prasetya, W. (2015). Analisa Pengaruh Passion dan Worker Engagement Terhadap Motivasi Kerja dan Potensi Individu Studi Kasus: Pada PT. Asjaya Indosurya Securities. *Seminar Nasional Sains dan Teknologi 2015*.
- Mujiasih, E. (2012). Meningkatkan work engagement melalui gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi. *unisbank.ac.id*, 1-12.
- Mulyadi, A. (2019). Pengaruh passion terhadap organizational citizenship behavior dimediasi oleh organizational commitment pada guru SMA Negeri 5 Kota Banda Aceh. *Jurnal ilmiah mahasiswa ekonomi manajemen*, 288-290.

- Noviarsanti, A. (2020). *Hubungan antara passion dan resiliensi pada pekerja industri kreatif*. Yogyakarta.
- Noviarsanti, A. (2020). *Hubungan Antara Passion dan Resiliensi Pada Pekerja Industri Kreatif*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Nurjannah, S. (2018). *Passion dengan komitmen profesi*. Malang.
- Nurjanah, S. (2018). *Passion Dengan Komitmen Profesi*. Malang.
- Priojeta, K. C. (2019). *Work engagement pada tenaga pendidikan Universitas Sanata Dharma*. Yogyakarta.
- Priojeta, K. C. (2019). *Work Engagement Pada Tenaga Pendidikan Universitas Sanata Dharma*. Yogyakarta.
- Qodariah. (2019). Analisis Deskripsi Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management & Business*, 54-56.
- Sari, P. (2021). Pengaruh Passion Terhadap Literasi Manajemen. *Journal of Business Finance*.
- Srijaya, F. (2020). *Pengaruh work passion terhadap kinerja pada karyawan PT. XYZ DI Jakarta*. Jakarta.
- Srijaya, F. (2020). *Pengaruh Work Passion Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT.XYZ di Jakarta*. Jakarta: Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara.
- Stakhova, M. (2014). Hubungan Curvilinear Antara Gairah Kerja dan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi. *Jurnal Etika Bisnis*.
- Suryani, A. M. (2019). Pengaruh Passion terhadap Organizational Citizenship Behavior Dimediasi oleh Organizational Commitment pada Guru SMA

Negeri 5 Kota Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*.

Vallerand, F. L. (2013). On passion and heavy work investment: Personal and organizational outcomes. *Journal of Managerial Psychology* .

