

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perubahan organisasi yang terjadi saat ini merupakan perubahan skala besar. Organisasi selamanya mengubah cara dalam melakukan bisnis persaingan internasional yang berkembang, kompetensi tenaga kerja yang bervariasi, dan lingkungan kerja yang adaptif. Perubahan yang terjadi dapat berupa adanya perubahan teknologi, budaya organisasi, karir, tugas, sehingga penting untuk pegawai untuk dapat beradaptasi terhadap setiap perubahan yang terjadi. Adaptasi yang gagal dapat menyebabkan hilangnya sumber daya yaitu dukungan organisasi dan kepuasan kerja. Stasielowicz (2020) menemukan berbagai penelitian menggunakan berbagai nama ketika mengacu pada *performance adaptation*, misalnya *adaptability*, *adaptive performance*, *performance adaptation*, *post-change performance*, dan *adaptive transfer*. *Adaptive performance* dapat dipelajari dari beberapa perspektif dengan definisi dan konsep yang berbeda (Baard et al., 2014). Ployhart & Bliese (2006) mendefinisikan adaptabilitas sebagai “...an individual's ability, skill, disposition, willingness, and/or motivation, to change or fit different task, social, and environmental features”, sedangkan menurut Pulakos (2000) *adaptive performance* adalah perubahan perilaku yang bertujuan memenuhi tuntutan adanya situasi baru, peristiwa, atau serangkaian keadaan, yang terdiri dari delapan dimensi yaitu memecahkan masalah dengan kreatif; menghadapi situasi kerja yang berubah-ubah; mempelajari tugas, teknologi, dan prosedur baru; menunjukkan kemampuan adaptasi interpersonal; menunjukkan kemampuan adaptasi budaya; menunjukkan kemampuan adaptasi orientasi fisik; menangani stres kerja; menangani situasi krisis atau darurat. Lyu, Zhu, Zhong, dan Hu (2016) menyatakan bahwa dengan adanya perubahan, maka organisasi harus kompetitif untuk dapat beradaptasi dengan mengedepankan pada keunggulan kinerja pegawai sehingga memiliki keunggulan strategis. Casper, Eby, Bordeaux, Lockwood, Lambert (2007) setuju bahwa organisasi yang sukses secara konsisten yaitu organisasi yang dapat beradaptasi dengan perubahan,

dengan kunci keberhasilan mengelola perubahan dimulai dari anggota organisasi karena pegawai yang terlibat dan positif dapat "membuat atau menghancurkan" organisasi. Pegawai merupakan elemen penting organisasi karena dapat menentukan kelangsungan hidup organisasi. Pegawai adalah kekuatan dan sumber energi dalam adanya aktivitas dan tindakan di dalam organisasi. Tanpa partisipasi pegawai, organisasi tidak akan dapat meningkatkan efektivitas, produktivitas, dan efisiensi dalam mengejar tujuan umum (Buchko & Buscher, 2017).

Huang, Ryan, Zabel, dan Palmer (2014) serta Pulakos, Arad, Donovan, dan Plamondon (2000) menemukan bahwa ketika pegawai memperoleh kesempurnaan dalam jumlah tertentu dalam tugas yang diberikan kepadanya, maka mereka mencoba untuk menyesuaikan sikap dan perilaku dengan berbagai persyaratan peran pekerjaan yang dimiliki. Baard, Rench, dan Kozlowski (2014) menyatakan bahwa *adaptive performance* yang efektif memerlukan kemampuan pegawai untuk secara efisien menangani keadaan kerja yang bergejolak, misalnya karena adanya perubahan teknologi, perubahan tugas pekerjaan, dan restrukturisasi organisasi. Perubahan berbagai pekerjaan baru karena adanya perubahan teknologi mengharuskan pegawai untuk terlibat dan beradaptasi dengan perubahan secara efisien (B. Griffin & Hesketh, 2010). Pegawai juga diharapkan untuk menyesuaikan perilaku interpersonal dalam menyesuaikan sikap dan perilaku dengan berbagai persyaratan pekerjaan dan bekerja dengan sukses dengan rekan kerja (Huang. et al., 2014; Pulakos et al., 2000). Dalam konteks kinerja, Griffin, Neal, dan Parker (2007) menyebutkan bahwa kemampuan kerja mempengaruhi kinerja, namun kemampuan beradaptasi penting untuk mengatasi lingkungan yang berubah-ubah.

Menurut Goerdeler (2020), setidaknya terdapat tiga fokus organisasi dalam mendukung organisasi dalam keadaan pandemi COVID-19 yaitu membuat karyawan selalu terhubung (*connected*), produktif (*productive*), dan terlibat (*engaged*). Perubahan yang terjadi haruslah sejalan dengan tujuan organisasi, namun pegawai seringkali mengalami kesulitan dalam masa transisi terjadinya perubahan (MARKS, 2006). Dorsey, Cortina, dan Luchman (2010) menyatakan bahwa kegagalan untuk beradaptasi dapat mempengaruhi kinerja secara keseluruhan pada setiap level jabatan,

tidak hanya dari individu pegawai tetapi juga tim dan organisasi, sehingga menurut Cifuentes, Camacho, dan Ael (2020) *adaptive performance* dibutuhkan yang dapat dimulai dari setiap pegawai sehingga dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Sejumlah peneliti yang melakukan penelitian terkait dengan prediktor *adaptive performance* yaitu Javed, Bashir, Rawwas, dan Arjoon (2017) dengan *work ethic*; Quinteiro, Vargas, Eifler, dan Curral (2019) dengan *self-leadership* (Quinteiro et al., 2019); Villagrasa, Rio, dan Barrada (2020) dengan *personality*, Madrid, Diaz, Leka, dan Leiva (2018) dan Quinteiro, Vargas, Eifler, dan Curral (2019) dengan *psychological capital*; Diamantidis & Chatzoglou (2019) dan Stasielowicz (2020) dengan *Motivation*; Niessen & Jimmieso (2016) dengan *self-regulation*; Kaltiainen & Hakanen (2020) dengan *servant leadership*; Parent & Lovelace (2018) dengan *organizational engagement*.

Kementerian Perhubungan sebagai ujung tombak dalam bidang transportasi memiliki tanggungjawab untuk menyiapkan wahana transportasi untuk mensejahterakan setiap masyarakat Indonesia, sesuai dengan semboyannya yaitu Wahana Manghayu Warga Pertiwi. Seiring dengan adanya pandemi Covid-19 dan Keputusan Presiden Republik Indonesia nomor 12 Tahun 2020 menetapkan bahwa Penyebaran Corona Virus Disease-2019 sebagai Bencana Nasional dan ditetapkannya Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) dalam rangka percepatan penanganan Covid-19, Kementerian Perhubungan diharapkan untuk dapat beradaptasi dengan berbagai perubahan yang ada, yaitu pelayanan publik dengan digitalisasi, penerapan protokol kesehatan, dan perubahan gaya kerja, yang sebelumnya *work from office* menjadi *work from home* (WFH) dengan menggunakan teknologi. Bekerja dari rumah (WFH) merupakan upaya untuk memutus rantai virus Covid-19 sekaligus mencegah kerugian ekonomi lebih lanjut (Dingel & Neiman, 2020). Banyak organisasi berjuang untuk menerapkan langkah-langkah ketat sementara pada saat yang sama, harus mencegah kerugian ekonomi, sehingga WFH merupakan pilihan tepat untuk organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian Mustajab (2020) terdapat pengaruh positif dan negatif WFH. Pengaruh positifnya yaitu adanya keseimbangan antara aspek kehidupan dan pekerjaan, fleksibilitas waktu kerja, menghemat waktu untuk melakukan perjalanan pergi-pulang dari kantor, waktu berkualitas dengan keluarga, kenyamanan bekerja di rumah, sedangkan pengaruh negatifnya yaitu *multitasking* pada ibu yang bekerja untuk mengurus rumah dan pekerjaan, menurunnya motivasi kerja karena adanya persepsi bahwa rumah merupakan tempat istirahat, meningkatnya biaya hidup untuk listrik, internet, dan komunikasi karena adanya rapat virtual, *distraction* karena pengaruh gangguan anggota keluarga, lambatnya kecepatan internet, atau gangguan listrik, keterbatasan komunikasi karena masalah teknis yaitu kesulitan jaringan untuk mengirimkan data pekerjaan, dan terbiasanya dengan adanya interaksi langsung yang dapat dengan mudah menangkap respon rekan kerja.



Gambar 1. 1. Daftar efek positif dan negatif *work from home*

Berdasarkan studi pendahuluan (*preliminary study*) prasurvei yang telah dilakukan di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Perhubungan, terdapat beberapa masalah yang muncul yang terlihat pada tabel dibawah. Masalah yang muncul semakin dirasakan karena berbagai perubahan yang harus dihadapi oleh pegawai pada saat yang bersamaan selama era pandemi ini, terutama ketika adanya WFH. Masalah yang utama yaitu dalam menangani tekanan kerja yang dihadapi pegawai.

Perubahan yang cepat mengharuskan pegawai untuk beradaptasi dengan cepat, dan dikaitkan dengan kinerja maka banyak sekali pemimpin yang merasa bahwa dengan adanya kebijakan WFH, maka banyak pegawai yang tidak adaptif dengan kondisi saat ini misalnya yaitu tidak dapat mengatasi tekanan kerja yang tinggi, kesulitan menggunakan teknologi baru yang dibutuhkan dalam mengikuti rapat dengan *zoom* ataupun *microsoft team*, kesulitan menyelesaikan persuratan dengan aplikasi persuratan elektronik yaitu *e-persuratan* sehingga mengakibatkan banyak pekerjaan yang tidak terselesaikan karena tidak tersampainya tugas, banyaknya pegawai yang melemparkan tanggungjawab terutama pegawai yang WFH memberikan pekerjaan kepada pegawai lain yang WFO, banyaknya rapat koordinasi yang dilaksanakan pada saat bersamaan hingga larut malam. Selain itu, pegawai merasa bahwa dengan adanya WFH, banyak kendala yang dihadapi dan kesulitan untuk dapat menyelesaikan sesuai tenggat waktu yang diberikan selama WFH dengan alasan karena situasi rumah yang tidak kondusif, teknologi yang kurang memadai, adanya faktor anggota keluarga lain sehingga konsentrasi terganggu, merasa tidak mampu untuk menyelesaikan tugas sehingga seringkali tergantung kepada pegawai lain untuk menyelesaikannya. Masalah yang dialami lainnya banyak dipengaruhi oleh pemimpin, yaitu gaya kepemimpinan tertentu, sehingga pegawai seringkali merasa tidak mampu dan tidak yakin dalam mengambil keputusan karena khawatir akan disalahkan, serta ditunjang juga oleh berbagai faktor internal individu antara lain yaitu *personality* ataupun *self-efficacy* yang rendah. Tidak hanya itu, karena berbagai kesulitan dan keterbatasan yang dirasakan ketika pandemi maka banyak pegawai yang menurun motivasinya dan tidak bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan yaitu karena tidak adanya perjalanan dinas ataupun rapat di luar kantor.

Tabel 1. Hasil Prasurvey di lingkungan BPSDM

Problems	Jumlah Jawaban		Total	Rank	Dimensi	Variabel
	Pelaksana	Struktural				
Tekanan kerja	6	2	8	1	<i>Handling work stress</i>	<i>Adaptive performance</i>
Tidak bisa mengambil keputusan /	4	4	8	2	<i>Self-efficacy</i>	<i>Psychological capital</i>

Problems	Jumlah Jawaban		Total	Rank	Dimensi	Variabel
	Pelaksana	Struktural				
Keyakinan rendah						
Tergantung dengan orang lain	3	4	7	3	<i>Tipe Dependensi</i>	<i>Millon Personality</i>
Pesimis	5	2	7	4	<i>Optimism</i>	<i>Psychological capital</i>
Motivasi rencah	3	4	7	5	<i>Amotivasi</i>	<i>Self-determined motivation</i>
Fasilitas kerja	5	1	6	6		
Kemampuan adaptasi pegawai selama pandemi (WFH/WFO)	5	1	6	7	<i>Interpersonal adaptability</i>	<i>Adaptive performance</i>
Gaya kepemimpinan	5	0	5	8		
Kompetensi	0	4	4	9		
Budaya kerja	3	0	3	10		

Berdasarkan hasil prasurvey, dapat disimpulkan bahwa permasalahan yang muncul selama era pandemi Covid-19 antara lain yaitu adanya kesulitan pegawai untuk dapat beradaptasi dengan kondisi pandemi saat ini yang dikaitkan dengan *personality*, *psychological capital*, dan motivasi yang dimiliki oleh pegawai. Hasil prasurvey sejalan dengan penelitian Blagov (2021) yang menyebutkan salah satu prediktor *adaptive performance* dalam konteks kinerja adalah *personal resources*, yaitu merujuk pada karakteristik yang dimiliki individu yang terdiri dari *personality*, *self-efficacy*, *optimism*, dan *self-esteem*. Hobfoll, Johnson, Ennis, dan Jackson (2003) menyatakan bahwa *personal resources* merupakan hal yang penting karena berkaitan dengan adanya karakteristik individu dalam menghadapi kejadian di luar dirinya. Hasil penelitian Blagov sejalan dengan hasil prasurvey bahwa pada kondisi yang berubah-ubah, muncul masalah lainnya yang berkaitan dengan *personal resources* yaitu *personality*, *psychological capital* dan motivasi individu.

Dalam teori *personality*, Millon (1969) berpendapat bahwa *personality* dapat menjadi “warna” pada individu dengan kepribadian yang berbeda dan bahwa setiap individu memiliki cara yang berbeda-beda dalam menghadapi ancaman dan tantangan yang dihadapi. Kepribadian adalah cara bertahan hidup agar individu dapat beradaptasi dari perubahan lingkungan.

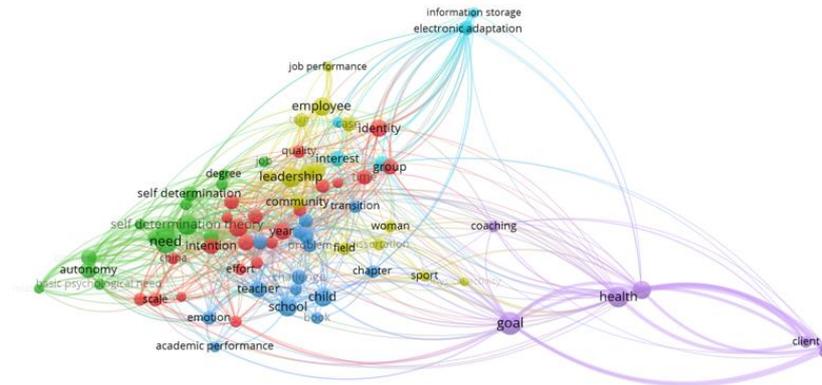
Terdapat empat belas tipe kepribadian dari Millon yaitu sepuluh tipe yang tergolong normal yaitu tipe *schizoid*, *avoidant*, *dependen*, *histrionik*, *narsistik*, *antisosial*, *negativistik*, *kompulsif*, *masokistik*, *sadistik*, dan empat tipe yang dianggap memiliki gangguan klinis yaitu pada tipe *schizotypal*, *paranoid*, *borderline*, *melankolik*. Penggunaan teori Millon dengan alat tes Millon Personality Test Inventory merupakan alat tes klinis yang digunakan untuk individu normal, teori ini memiliki kerangka teori kepribadian yang kuat untuk mengambil kesimpulan dan memberikan rekomendasi yang tepat untuk individu dibandingkan tes lainnya, dapat membedakan satu kepribadian dengan kepribadian lainnya untuk penanganan kasus-kasus normal bermasalah sampai dengan kasus klinis yang masih dapat diajak berkomunikasi dan bisa membaca.

Faktor lainnya yang terdapat dalam *personal resources* yang dapat memprediksi kinerja yaitu *self-efficacy* dan *optimism* yang merupakan dimensi dari *psychological capital*.

Menurut Luthans (2021) *psychological capital* adalah keadaan perkembangan psikologis positif individu dengan karakteristik yaitu memiliki kepercayaan diri (*self-efficacy*) untuk menjalankan dan mengatasi berbagai upaya agar berhasil menyelesaikan tugas yang menantang; membuat atribusi positif (*optimism*) tentang kesuksesan saat ini dan masa depan; tekun untuk mendapatkan tujuan dan, jika dibutuhkan, mengarahkan kembali jalan untuk mendapatkan tujuan (*hope*) agar berhasil; dan ketika menghadapi masalah dan kesulitan, akan mampu bertahan dan bangkit kembali dan bahkan melampaui (*resiliency*) untuk mencapai kesuksesan. *Psychological capital* merupakan *personal resources* yang dapat memprediksi kinerja, membantu pegawai untuk meningkatkan kinerja di lingkungan kerja (Bouzari & Karatepe, 2017; Zhong et al., 2016), sehingga dapat meningkatkan keuntungan dan *competitiveness* organisasi (Ozturk & Karatepe, 2019). *Psychological capital* mencakup sifat yang mendorong individu untuk mencapai prestasi kerja, dan berbeda dengan kepribadian, karena dapat berubah-ubah (Hyo & Hye, 2015) yang merupakan unsur penting yang mengacu pada peningkatan dan kinerja yang lebih baik (Luthans et al., 2007). Pegawai yang memiliki *psychological capital* yang tinggi dapat menghadapi kesulitan di pekerjaan (Bouzari & Karatepe, 2017; Kim et al., 2019)

dan memiliki kapasitas kemampuan adaptasi yang lebih baik (Yunlu & Clapp-Smith, 2014). *Psychological capital* pada penelitian ini akan menambahkan dimensi *flow* karena dianggap berpotensi sebagai dimensi yang kelima, yaitu sebuah keadaan di dalam kesadaran ketika orang-orang menjadi betul-betul terlarut dalam sebuah aktivitas dan sangat menikmati aktivitas tersebut, yang terdiri dari *absorption*, *enjoyment*, dan *intrinsic motivation*.

Sesuai dengan hasil prasurvey, masalah lainnya yaitu motivasi. Motivasi adalah sekumpulan kekuatan energi yang berasal dari dalam maupun luar individu, berkaitan dengan upaya dalam pekerjaan, dan menentukan arah, intensitas, dan ketekunan (Colquitt et al., 2021). Motivasi telah diteliti dengan berbagai teori dan perspektif (Cifuentes et al., 2020). Menurut Ryan & Deci (2017) dan Sedikides, Ntoumanis, dan Sheldon (2019) menyatakan bahwa motivasi individu melalui *Self-determination Theory* (SDT) dapat menjadi pondasi dasar dari setiap domain psikologi kepribadian dan memiliki pengaruh terhadap *adaptive performance* (Diamantidis & Chatzoglou, 2019; Gong et al., 2019a; Hiemstra & Van Yperen, 2015; Stasielowicz, 2020a). SDT merupakan teori umum motivasi yang diteliti dan telah diterapkan secara luas pada berbagai aspek perilaku manusia (Ryan & Deci, 2017), termasuk *goals* (Sheldon & Kasser, 1998). Menurut SDT (2017), setiap perilaku bervariasi tergantung berdasarkan adanya tingkat otonomi atau *self-determination* yang terdiri dari enam dimensi yaitu *amotivation*, *extrinsic regulation social*, *extrinsic regulation material*, *introjected regulation*, *identified regulation*, dan *intrinsic motivation*.



Gambar 1. 2. Hasil Vos Viewer variabel yang diteliti

Pada setiap penelitian, penting untuk mengetahui *research gap* agar dapat menentukan posisi untuk mengetahui kesenjangan yang ada untuk dijadikan landasan penelitian. *Research gap* ini menggunakan *theoretical gap* dengan menggunakan 1000 database jurnal di *Google scholar* selama periode tahun 2017 hingga 2022 dengan kata kunci *adaptive performance*, *self-determined motivation*, *psychological capital*, dan *Millon personality* dengan menggunakan Vos Viewer 1.6.17 maka hasil yang terlihat jelas yaitu dengan adanya “lingkaran besar” yaitu pada *self-determined motivation* namun untuk *performance* yaitu *job performance* sedangkan variabel lainnya yaitu *personality* dan *adaptive performance* tidak terlihat, sehingga hal ini menjadi dasar bahwa penelitian dengan keempat variabel tersebut masih terbatas (*under research*).

Adaptive performance merupakan variabel yang banyak digunakan selama era pandemi. Berdasarkan beberapa teori dari buku *Organizational Behavior*, *performance* secara umum terbagi menjadi *task performance* dan *contextual performance*, namun hingga saat ini belum ada teori yang mengikutsertakan *adaptive performance* sebagai bagian dari *performance*, sehingga variabel ini seringkali muncul dalam artikel penelitian dalam jurnal-jurnal tertentu selama era pandemi. *Adaptive performance* yang diteliti pada penelitian ini yaitu pada jenjang pemimpin yang berada di tingkat terbawah hingga tinggi, sehingga persepsi akan lebih obyektif.

B. Pembatasan Penelitian

Pembatasan penelitian dalam penelitian ini untuk mengetahui lebih jauh mengenai pengaruh *millon personality*, *psychological capital* terhadap *self-determined motivation* dan *adaptive performance* pada pegawai Badan Pengembangan SDM Kementerian Perhubungan.

1. *Adaptive performance* adalah persepsi individu mengenai perubahan perilaku yang bertujuan memenuhi tuntutan adanya situasi baru, peristiwa, atau serangkaian keadaan, yang terdiri dari delapan dimensi yaitu memecahkan masalah secara kreatif; menghadapi situasi kerja yang tidak pasti atau tidak dapat diprediksi; mempelajari tugas, teknologi, dan prosedur baru; menunjukkan kemampuan adaptasi interpersonal; menunjukkan kemampuan adaptasi budaya; menunjukkan kemampuan adaptasi orientasi fisik; menangani stres kerja; menangani situasi krisis atau darurat.
2. *Self-determined motivation* adalah teori dengan tipologi berdasarkan motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang mendorong individu untuk bertindak yang didorong oleh pengaruh dalam atau luar diri sendiri untuk mencapai tujuan yang terdiri dari *amotivasi*, *extrinsic regulation social*, *extrinsic regulation material*, *introjected regulation*, *identified regulation* dan *intrinsic motivation*.
3. *Millon personality* adalah cara individu untuk bertahan hidup agar dapat beradaptasi di lingkungan yang berubah dan beragam yang terdiri dari empat belas tipe kepribadian yaitu tipe *schizoid*, *avoidant*, *dependen*, *histrionik*, *narsistik*, *antisosial*, *negativistik*, *kompulsif*, *masokistik*, *sadistik*, *schizotipal*, *paranoid*, *borderline*, dan *melankolik*.
4. *Psychological capital* adalah *Psychological capital* adalah pengetahuan, keterampilan, kemampuan teknis, dan pengalaman yang dimiliki individu yang berguna untuk dapat membantu untuk dapat berkembang yang terdiri dari *hope*, *self-efficacy*, *resiliency*, dan *optimism*.
5. *Flow* adalah sebuah keadaan di dalam kesadaran ketika individu menjadi betul-betul terlarut dalam sebuah aktivitas dan sangat menikmati aktivitas tersebut, yang awalnya terdiri dari tiga dimensi yaitu *absorption*, *enjoyment*, dan *intrinsic motivation*, namun pada penelitian ini hanya menggunakan dua dimensi yaitu *absorption* dan *enjoyment*.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari hasil prasurvey dikaitkan dengan kondisi pandemi saat ini maka rumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut

1. Apakah ada pengaruh langsung *millon personality* terhadap *self-determined motivation* ?
 - a. Apakah ada pengaruh langsung *tipe schizoid* terhadap *self-determined motivation*?
 - b. Apakah ada pengaruh langsung *tipe avoidant* terhadap *self-determined motivation*?
 - c. Apakah ada pengaruh langsung *tipe dependen* terhadap *self-determined motivation*?
 - d. Apakah ada pengaruh langsung *tipe histrionik* terhadap *self-determined motivation*?
 - e. Apakah ada pengaruh langsung *tipe narsistik* terhadap *self-determined motivation*?
 - f. Apakah ada pengaruh langsung *tipe antisosial* terhadap *self-determined motivation*?
 - g. Apakah ada pengaruh langsung *tipe negativistik* terhadap *self-determined motivation*?
 - h. Apakah ada pengaruh langsung *tipe kompulsif* terhadap *self-determined motivation*?
 - i. Apakah ada pengaruh langsung *tipe masokistik* terhadap *self-determined motivation*?
 - j. Apakah ada pengaruh langsung *tipe sadistik* terhadap *self-determined motivation*?
 - k. Apakah ada pengaruh langsung *tipe schizotypal* terhadap *self-determined motivation*?
 - l. Apakah ada pengaruh langsung *tipe paranoid* terhadap *self-determined motivation*?
 - m. Apakah ada pengaruh langsung *tipe borderline* terhadap *self-determined motivation*?

- n. Apakah ada pengaruh langsung *tipe melankolik* terhadap *self-determined motivation*?
2. Apakah ada pengaruh langsung *psychological capital* terhadap *self-determined motivation*?
3. Apakah ada pengaruh langsung *millon personality* terhadap *Psychological capital*?
- a. Apakah ada pengaruh langsung *tipe schizoid* terhadap *Psychological capital*?
- b. Apakah ada pengaruh langsung *tipe avoidant* terhadap *psychological capital*?
- c. Apakah ada pengaruh langsung *tipe dependen* terhadap *psychological capital*?
- d. Apakah ada pengaruh langsung *tipe histrionik* terhadap *psychological capital*?
- e. Apakah ada pengaruh langsung *tipe narsistik* terhadap *psychological capital*?
- f. Apakah ada pengaruh langsung *tipe antisosial* terhadap *psychological capital*?
- g. Apakah ada pengaruh langsung *tipe negativistik* terhadap *psychological capital*?
- h. Apakah ada pengaruh langsung *tipe kompulsif* terhadap *psychological capital*?
- i. Apakah ada pengaruh langsung *tipe masokistik* terhadap *psychological capital*?
- j. Apakah ada pengaruh langsung *tipe sadistik* terhadap *psychological capital*?
- k. Apakah ada pengaruh langsung *tipe schizotypal* terhadap *psychological capital*?
- l. Apakah ada pengaruh langsung *tipe paranoid* terhadap *psychological capital*?
- m. Apakah ada pengaruh langsung *tipe borderline* terhadap *psychological capital*?

- 4
- n. Apakah ada pengaruh langsung *tipe melankolik* terhadap *psychological capital*?
 - Apakah ada pengaruh langsung *millon personality* terhadap *adaptive performance*?
 - a. Apakah ada pengaruh langsung *tipe schizoid* terhadap *adaptive performance*?
 - b. Apakah ada pengaruh langsung *tipe avoidant* terhadap *adaptive performance*?
 - c. Apakah ada pengaruh langsung *tipe dependen* terhadap *adaptive performance*?
 - d. Apakah ada pengaruh langsung *tipe histrionik* terhadap *adaptive performance*?
 - e. Apakah ada pengaruh langsung *tipe narsistik* terhadap *adaptive performance*?
 - f. Apakah ada pengaruh langsung *tipe antisosial* terhadap *adaptive performance*?
 - g. Apakah ada pengaruh langsung *tipe negativistik* terhadap *adaptive performance*?
 - h. Apakah ada pengaruh langsung *tipe kompulsif* terhadap *adaptive performance*?
 - i. Apakah ada pengaruh langsung *tipe masokistik* terhadap *adaptive performance*?
 - j. Apakah ada pengaruh langsung *tipe sadistik* terhadap *adaptive performance*?
 - k. Apakah ada pengaruh langsung *tipe schizotypal* terhadap *adaptive performance*?
 - l. Apakah ada pengaruh langsung *tipe paranoid* terhadap *adaptive performance*?
 - m. Apakah ada pengaruh langsung *tipe borderline* terhadap *adaptive performance*?
 - n. Apakah ada pengaruh langsung *tipe melankolik* terhadap *adaptive performance*?

- 5 Apakah ada pengaruh langsung *psychological capital* terhadap *Adaptive performance*?
- 6 Apakah ada pengaruh langsung *self-determined motivation* terhadap *adaptive performance*?
- 7 Apakah ada pengaruh langsung *millon personality* terhadap *adaptive performance* melalui *self-determined motivation*?
- a. Apakah ada pengaruh langsung *tipe schizoid* terhadap *adaptive performance* melalui *self-determined motivation*?
- b. Apakah ada pengaruh langsung *tipe avoidant* terhadap *adaptive performance* melalui *self-determined motivation*?
- c. Apakah ada pengaruh langsung *tipe dependen* terhadap *adaptive performance* melalui *self-determined motivation*?
- d. Apakah ada pengaruh langsung *tipe histrionik* terhadap *adaptive performance* melalui *self-determined motivation*?
- e. Apakah ada pengaruh langsung *tipe narsistik* terhadap *adaptive performance* melalui *self-determined motivation*?
- f. Apakah ada pengaruh langsung *tipe antisosial* terhadap *adaptive performance* melalui *self-determined motivation*?
- g. Apakah ada pengaruh langsung *tipe negativistik* terhadap *adaptive performance* melalui *self-determined motivation*?
- h. Apakah ada pengaruh langsung *tipe kompulsif* terhadap *adaptive performance* melalui *self-determined motivation*?
- i. Apakah ada pengaruh langsung *tipe masokistik* terhadap *adaptive performance* melalui *self-determined motivation*?
- j. Apakah ada pengaruh langsung *tipe sadistik* terhadap *adaptive performance* melalui *self-determined motivation*?
- k. Apakah ada pengaruh langsung *tipe schizotypal* terhadap *adaptive performance* melalui *self-determined motivation*?
- l. Apakah ada pengaruh langsung *tipe paranoid* terhadap *adaptive performance* melalui *self-determined motivation*?
- m. Apakah ada pengaruh langsung *tipe borderline* terhadap *adaptive performance* melalui *self-determined motivation*?

- n. Apakah ada pengaruh langsung *tipe melankolik* terhadap *adaptive performance* melalui *self-determined motivation*?
8. Apakah ada pengaruh langsung *psychological capital* terhadap *adaptive performance* melalui *self-determined motivation*?
9. Apakah ada pengaruh langsung *millon personality* terhadap *adaptive performance* melalui *psychological capital*?
- a. Apakah ada pengaruh langsung *tipe schizoid* terhadap *adaptive performance* melalui *psychological capital*?
- b. Apakah ada pengaruh langsung *tipe avoidant* terhadap *adaptive performance* melalui *psychological capital*?
- c. Apakah ada pengaruh langsung *tipe dependen* terhadap *adaptive performance* melalui *psychological capital*?
- d. Apakah ada pengaruh langsung *tipe histrionik* terhadap *adaptive performance* melalui *psychological capital*?
- e. Apakah ada pengaruh langsung *tipe narsistik* terhadap *adaptive performance* melalui *psychological capital*?
- f. Apakah ada pengaruh langsung *tipe antisosial* terhadap *adaptive performance* melalui *psychological capital*?
- g. Apakah ada pengaruh langsung *tipe negativistik* terhadap *adaptive performance* melalui *psychological capital*?
- h. Apakah ada pengaruh langsung *tipe kompulsif* terhadap *adaptive performance* melalui *psychological capital*?
- i. Apakah ada pengaruh langsung *tipe masokistik* terhadap *adaptive performance* melalui *psychological capital*?
- j. Apakah ada pengaruh langsung *tipe sadistik* terhadap *adaptive performance* melalui *psychological capital*?
- k. Apakah ada pengaruh langsung *tipe schizotypal* terhadap *adaptive performance* melalui *psychological capital*?
- l. Apakah ada pengaruh langsung *tipe paranoid* terhadap *adaptive performance* melalui *psychological capital*?
- m. Apakah ada pengaruh langsung *tipe borderline* terhadap *adaptive performance* melalui *psychological capital*?

- n. Apakah ada pengaruh langsung *tipe melankolik* terhadap *adaptive performance* melalui *psychological capital*?

D. Tujuan Penelitian

Pada penelitian ini, digunakan *adaptive performance*, *millon personality*, *psychological capital*, dan *self-determined motivation* untuk mengetahui pengaruh *personality*, *psychological capital* dan motivasi terhadap *adaptive performance*. Secara praktis, terutama pada lingkup PNS Kementerian Perhubungan bertujuan agar dapat diberikan intervensi yang tepat agar pegawai dapat beradaptasi dengan optimal terhadap perubahan yang terjadi di dalam organisasi.

E. State of The Art

State of the art pada penelitian ini yaitu adanya penambahan dimensi *flow* pada *psychological capital*. Hal ini berdasarkan pada penelitian sebelumnya ditemui bahwa terdapat kedekatan konsep dan pengukuran antara empat dimensi pada *psychological capital* dengan *flow* (Luthans et al., 2015) terutama berkaitan pada aktivitas bisnis dan penelitian dengan latar belakang pendidikan, seni, bahasa, olahraga, kesehatan fisik dan mental (Nakamura & Csikszentmihalyi, 2009), sehingga pada *psychological capital* akan ditambahkan *flow* sebagai dimensi yang kelima, yaitu adanya kebahagiaan dengan mengedepankan pengalaman yang menantang sehingga menjadikan individu larut dalam aktivitasnya (Luthans et al., 2015). Selain itu, pada *millon personality*, banyak penelitian yang menggunakan pada area Psikologi Klinis, namun pada penelitian ini, dengan adanya asumsi memiliki kemiripan dengan *Big Five Theory* ataupun *Dark Triad Personality*, maka berdasarkan pada penelitian terdahulu yang telah menggunakan *Millon Personality* di lingkungan TNI (Triwahyuni, 2013) maka diharapkan akan menjadikan suatu kebaruan untuk menggunakan *Millon Personality* di lingkungan kerja Pegawai Negeri Sipil.