

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 LANDASAN TEORI

2.1.1 Self-Determination Theory

Self-determination theory (SDT) yang dikembangkan oleh Ryan & Deci, (2000) merupakan teori motivasi yang menjelaskan bahwa kualitas perilaku individu dipengaruhi oleh proses internalisasi motivasi. Teori ini memandang bahwa manusia memiliki kecenderungan alami untuk tumbuh, mengembangkan potensi, serta mencapai fungsi psikologis yang optimal. Perkembangan tersebut dipengaruhi oleh terpenuhinya kebutuhan psikologis dasar yang mendukung munculnya motivasi berkualitas dan kemampuan individu dalam mengarahkan perilakunya.

Ryan & Deci, (2000) terdapat tiga kebutuhan psikologis dasar (*basic psychological needs*), yaitu *autonomy*, *competence*, dan *relatedness*. *Autonomy* merupakan kebutuhan individu untuk merasakan bahwa tindakan yang dilakukan berasal dari pilihan dan kehendaknya sendiri. *Competence* merupakan kebutuhan untuk merasa mampu menguasai tugas, mengembangkan kemampuan, dan menghadapi tantangan secara efektif. *Relatedness* merupakan kebutuhan untuk membangun hubungan yang bermakna, memperoleh penerimaan, dan merasa menjadi bagian dari lingkungan sosial. Pemenuhan ketiga kebutuhan psikologis tersebut mendukung berkembangnya fungsi psikologis yang sehat serta meningkatkan kualitas motivasi individu.

Dalam *Self-Determination Theory*, motivasi dibedakan berdasarkan tingkat internalisasi yang dimiliki individu, yaitu *autonomous motivation* dan *controlled motivation*. *Autonomous motivation* merupakan motivasi yang muncul ketika aktivitas telah

terinternalisasi ke dalam sistem nilai individu sehingga dilakukan atas dasar kemauan dan kesadaran diri. *Controlled motivation* merupakan motivasi yang muncul karena adanya tekanan internal maupun eksternal sehingga perilaku dilakukan untuk memenuhi tuntutan, memperoleh penghargaan, atau menghindari konsekuensi tertentu. Kualitas motivasi tersebut menentukan bagaimana individu memaknai aktivitas yang dilakukan, mengembangkan diri, serta mengevaluasi hasil yang diperoleh (Ryan & Deci, 2000).

Proses internalisasi dalam *Self-Determination Theory* menjadi dasar pengembangan *Dualistic Model of Passion* yang dikemukakan oleh Vallerand et al., (2003) *Harmonious passion* berkembang melalui proses *autonomous internalization*, yaitu ketika aktivitas kerja diintegrasikan secara sukarela ke dalam identitas individu sehingga pekerjaan dilakukan berdasarkan minat, nilai, dan tujuan pribadi. *Obsessive passion* berkembang melalui proses *controlled internalization*, yaitu ketika aktivitas kerja diinternalisasi karena adanya tekanan atau tuntutan tertentu sehingga individu terdorong untuk terus terlibat dalam pekerjaannya.

Ryan & Deci, (2000) menjelaskan bahwa individu yang memiliki motivasi otonom menunjukkan kemampuan yang lebih baik dalam mengembangkan kapasitas diri, menetapkan tujuan, melakukan regulasi diri (*self-regulation*), serta mengarahkan perkembangan pribadinya. Regulasi diri merupakan proses yang memungkinkan individu mengelola perilaku, mengembangkan kompetensi, menyesuaikan diri terhadap perubahan, serta mengambil keputusan yang mendukung pencapaian tujuan jangka panjang. Oleh karena itu, regulasi diri menjadi salah satu mekanisme penting dalam proses pengembangan individu. Dalam konteks pengelolaan karier, kemampuan regulasi diri tersebut tercermin pada *Psychological Career Resources* (PCR) yang dikembangkan oleh Coetzee, (2014). *Psychological Career Resources* merupakan

seperangkat sumber daya psikologis yang mendukung individu dalam mengelola dan mengembangkan karier secara mandiri. *Psychological Career Resources* terdiri atas *career preferences*, *career drivers*, *career values*, *career enablers*, dan *career harmonisers*. Kelima komponen tersebut mencerminkan kemampuan individu dalam mengenali preferensi karier, menentukan arah pengembangan, membangun kompetensi, memanfaatkan sumber daya yang dimiliki, serta menjaga keseimbangan dalam perjalanan karier. Dengan demikian, *Psychological Career Resources* dapat dipahami sebagai bentuk regulasi diri dalam konteks pengembangan karier.

Self-Determination Theory juga menjelaskan bahwa motivasi yang terinternalisasi secara optimal dan didukung oleh kemampuan regulasi diri akan memengaruhi hasil psikologis maupun hasil perilaku individu. Dalam konteks karier, kemampuan individu dalam mengelola tujuan, mengembangkan kompetensi, dan mengarahkan perkembangan karier berkontribusi terhadap evaluasi positif atas perjalanan karier yang telah dicapai. Evaluasi tersebut tercermin dalam *career satisfaction*, yaitu penilaian subjektif individu terhadap perkembangan, kemajuan, dan pencapaian karier yang diperoleh selama perjalanan kariernya (Greenhaus et al., 1990).

Berdasarkan uraian tersebut, *Self-Determination Theory* digunakan sebagai *grand theory* dalam penelitian ini karena mampu menjelaskan hubungan antarvariabel penelitian. Konsep *autonomous motivation* dan *controlled motivation* menjadi landasan teoritis dalam menjelaskan terbentuknya *harmonious passion* dan *obsessive passion*. Selanjutnya, kemampuan *self-regulation* yang dijelaskan dalam *Self-Determination Theory* direpresentasikan melalui *Psychological Career Resources* sebagai sumber daya psikologis yang membantu individu mengelola dan mengembangkan kariernya. Kemampuan tersebut berkontribusi

terhadap terbentuknya *career satisfaction* sebagai evaluasi individu atas perkembangan, kemajuan, dan pencapaian karier yang diperoleh. Oleh karena itu, *Self-Determination Theory* memberikan dasar teoritis yang menjelaskan hubungan antara *harmonious passion*, *obsessive passion*, *psychological career resources*, dan *career satisfaction* dalam penelitian ini.

2.1.2 Passion

a. Definisi Passion

Menurut *Dualistic Model of Passion* Vallerand et al., (2003) didefinisikan sebagai dorongan emosional yang kuat terhadap suatu aktivitas yang disukai, bermakna, dan menjadi bagian dari identitas diri individu. Model ini berakar pada prinsip regulasi otonom dan terkontrol dalam *Self-Determination Theory* (SDT), yang menjelaskan bahwa aktivitas dapat dijalankan karena dorongan internal maupun eksternal. Liu et al., (2011) memandang passion sebagai keadaan psikologis positif yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan keterlibatan penuh dalam pekerjaan.

Dalam penelitian ini, *passion* dipahami sebagai keterlibatan emosional dan motivasional individu terhadap pekerjaannya, baik yang muncul secara sukarela maupun karena tekanan tertentu, yang membentuk cara individu berinteraksi dan mengekspresikan diri dalam aktivitas pekerjaannya.

b. Dimensi passion

Berdasarkan *Dualistic Model Of Passion (DMP)* yang dikembangkan oleh Vallerand et al., (2003), passion terbagi menjadi dua, yaitu:

1) *Harmonious Passion*

Harmonious Passion terbentuk melalui internalisasi otonom, ketika individu menjalani aktivitas secara sukarela,

menyadari maknanya, serta mampu menjaga keseimbangan dengan aspek kehidupan lainnya (Vallerand et al., 2003). Dimensi ini mencerminkan keterlibatan yang sehat dan fleksibel. Aspek-aspek yang diukur, meliputi:

- a) *Enjoyment and enrichment*, aktivitas memberi kesenangan dan pengalaman bermakna.
- b) *Identity integration*, aktivitas menjadi bagian dari identitas diri.
- c) *Harmony and life balance*, aktivitas selaras dengan kehidupan di luar pekerjaan.
- d) *Autonomy and self-control*, aktivitas dilakukan secara sukarela dan terkontrol.
- e) *Positive engagement/flow*, keterlibatan penuh dan menyenangkan.

2) *Obsessive Passion*

Obsessive passion terbentuk melalui internalisasi terkontrol, ketika individu merasa terdorong untuk melakukan aktivitas karena tekanan internal atau eksternal (Vallerand et al., 2003). Individu cenderung sulit mengendalikan keterlibatan, sehingga berpotensi mengalami konflik psikologis, stres, dan penurunan kesejahteraan (Vallerand et al., 2010). Aspek aspek yang diukur, yaitu:

- a) *Dependence and overidentification*, yaitu keterikatan emosional berlebihan terhadap aktivitas yang menjadi sumber harga diri individu.
- b) *Uncontrollable urge and compulsion*, yaitu dorongan kuat dan sulit dikendalikan untuk terus melakukan aktivitas, meskipun mengganggu keseimbangan kehidupan.
- c) *Mood contingency*, suasana hati sangat dipengaruhi oleh keberhasilan dalam melakukan aktivitas.

2.1.3 *Career Satisfaction*

a. Definisi *Career Satisfaction*

Career satisfaction merupakan evaluasi subjektif individu terhadap kemajuan dan pencapaian kariernya, meliputi sejauh mana seseorang merasa puas terhadap perkembangan, pencapaian tujuan, dan pengalaman karier secara keseluruhan (Greenhaus et al., 1990). Konsep ini mencerminkan *subjective career success*, yaitu penilaian pribadi tentang apakah karier telah berjalan sesuai harapan dan nilai yang dimiliki individu (Arthur et al., 2005).

Dalam penelitian ini, *career satisfaction* didefinisikan sebagai evaluasi subjektif mengenai kepuasan individu terhadap pencapaian, kemajuan, dan pengembangan diri yang diperoleh dari karier yang dijalankan.

b. Indikator *Career Satisfaction*

Menurut Greenhaus et al., (1990), mengembangkan lima indikator *career satisfaction* yang menggambarkan sejauh mana individu merasa puas dengan pencapaian dan perkembangan kariernya:

- 1) Kemajuan karier (*Career advancement*), yaitu kepuasan individu terhadap peluang peningkatan posisi, promosi atau perkembangan peran yang dialami.
- 2) Pengembangan karier (*Career Development*), yaitu kepuasan individu terhadap kemajuan dalam memperoleh keterampilan atau kompetensi baru yang mendukung keberhasilan karier di masa depan.
- 3) Pencapaian karier (*Career Achievement*), yaitu tingkat kepuasan individu terhadap keberhasilan yang diperoleh dalam perjalanan kariernya.

- 4) Pencapaian tujuan karier (*Achieving career goals*), yaitu kepuasan individu terhadap kemajuan dalam mencapai tujuan karier jangka panjang.
- 5) Pencapaian tujuan pendapatan (*Income goal progres*), yaitu kepuasan individu terhadap pencapaian target finansial yang diharapkan dari kariernya.

2.1.4 Psychological Career Resources

a. Definisi *Psychological career resources*

Psychological Career Resources (PCR) merupakan sumber daya psikologis yang membantu individu mengelola karier secara mandiri, adaptif, dan proaktif, sehingga mampu menghadapi perubahan dunia kerja dan mencapai tujuan karier yang bermakna (Coetzee, 2008). *Psychological Career Resources* (PCR) mencakup kemampuan untuk mengambil keputusan karier, mengembangkan keterampilan, serta beradaptasi dengan tuntutan karier yang kompleks dan dinamis.

Sumber daya karier psikologis adalah kemampuan internal individu, seperti motivasi, kontrol diri, dan keyakinan diri, yang mendukung pengelolaan karier secara mandiri (*self-directed career management*) dalam menghadapi tuntutan dunia kerja (Hirschi, 2012).

Dalam penelitian ini *Psychological Career Resources* (PCR) dipahami sebagai kemampuan psikologis *gig worker* untuk mengelola karier secara mandiri, adaptif dan proaktif, termasuk kemampuan membuat keputusan, mengembangkan diri, serta menyesuaikan diri dengan ketidakpastian dan dinamika pekerjaan, sehingga dapat meningkatkan *career satisfaction*.

b. Perkembangan *Psychological Career Resources*

Perkembangan konsep *Psychological Career Resources* (PCR) berangkat dari kebutuhan memahami bagaimana individu mengelola karier secara mandiri dalam dunia kerja yang dinamis. Hirschi, (2012) melalui *Career Resources Model*, mengelompokan sumber daya karier menjadi empat kategori, yaitu: *human capital resources*, *social resources*, *psychological resources*, dan *identity resources*. Model ini bersifat integratif dan menekankan pentingnya mengelola karier secara mandiri (*self-directed career management*).

Namun, model yang dikembangkan Hirschi dinilai masih bersifat umum dan belum menggambarkan aspek psikologis individu mendalam. Untuk itu, Coetzee, (2014) mengembangkan kerangka *Psychological Career Resources* yang berfokus pada kapasitas psikologis dan sosial individu dalam menghadapi perubahan, mengambil keputusan, mengembangkan keterampilan, serta mengelola karier secara proaktif dan adaptif.

Konsep ini pertama kali diperkenalkan oleh Melinde Coetzee pada tahun 2000-an dan disempurnakan melalui pengembangan *psychological career resources inventory* (PCRI) pada tahun 2008-2014, yang digunakan untuk mengukur berbagai aspek psikologis yang mendukung keberhasilan karier individu.

Coetzee, (2014) menempatkan *Psychological Career Resources* (PCR) sebagai komponen utama *career meta-competencies*, yaitu kemampuan tingkat tinggi yang memungkinkan individu mengatur dirinya sendiri dalam perjalanan karier. Individu dengan *Psychological Career Resources* (PCR) tinggi cenderung memiliki arah karier yang jelas, berani mengambil keputusan, serta mampu menghadapi tantangan karier dengan sikap positif.

Dalam konteks pekerja *gig economy*, *Psychological Career Resources* (PCR) sangat relevan karena pekerja harus mampu menyesuaikan diri dengan ketidakpastian proyek, mengatur diri secara mandiri, dan menjaga motivasi agar tetap mencapai *career satisfaction*.

c. Dimensi *Psychological Career Resources*

Menurut (Coetzee, 2014) *psychological career resources* terdiri dari lima dimensi utama, yaitu:

1) *Career Preferences*

Career preference menggambarkan kecenderungan individu terhadap jalur karier yang paling sesuai dengan minat, tujuan, dan aspirasinya. Dimensi ini membantu individu menentukan arah karier yang akan dipilih dan dikembangkan. Dimensi ini terdiri empat indikator, yaitu:

- a) *Stability/expertise* (kebutuhan akan keamanan dan stabilitas kerja).
- b) *Managerial* (minat untuk memimpin, mengarahkan, dan mengelola orang lain).
- c) *Variety/creativity* (keinginan untuk berkreasi dan memiliki variasi dalam pekerjaan).
- d) *Independence/autonomy* (keinginan bekerja secara mandiri dan bebas dalam menentukan keputusan).

2) *Career Values*

Career Values mencerminkan nilai-nilai pribadi yang menjadi dasar dalam memilih dan menjalani karier.

Dimensi ini terdiri dua indikator, yaitu:

- a) *Authority/Influence* (keinginan memiliki pengaruh dalam pengambilan keputusan dan arah pekerjaan).
- b) *Growth/Development* (dorongan untuk terus belajar, mengembangkan kompetensi dan meningkatkan kapasitas profesional).

3) *Career Enablers*

Career enablers mencakup keterampilan sosial dan kemampuan manajemen diri yang mendukung keberhasilan individu di tempat kerja. Dimensi ini membantu individu membangun relasi interpersonal yang sehat dan beradaptasi terhadap tantangan pekerjaan. Dimensi ini terdiri dua indikator, yaitu:

- a) *Practical/Creative skills* (kemampuan menerapkan ide kreatif dalam pekerjaan).
- b) *Self/other skills* (kemampuan mengelola diri dan menjalin hubungan interpersonal yang positif).

4) *Career Drivers*

Career drivers merupakan dorongan intrinsik yang memotivasi individu untuk merancang, mengarahkan, dan mengevaluasi perkembangan kariernya. Individu yang kuat pada dimensi ini biasanya memiliki orientasi dan tujuan karier yang jelas. Dimensi ini terdiri tiga indikator, yaitu:

- a) *Career purpose* (memiliki tujuan karier yang jelas dan bermakna).
- b) *Career directedness* (kemampuan menentukan arah dan rencana karier).
- c) *Career venturing* (keberanian mengambil risiko untuk mendorong kemajuan karier).

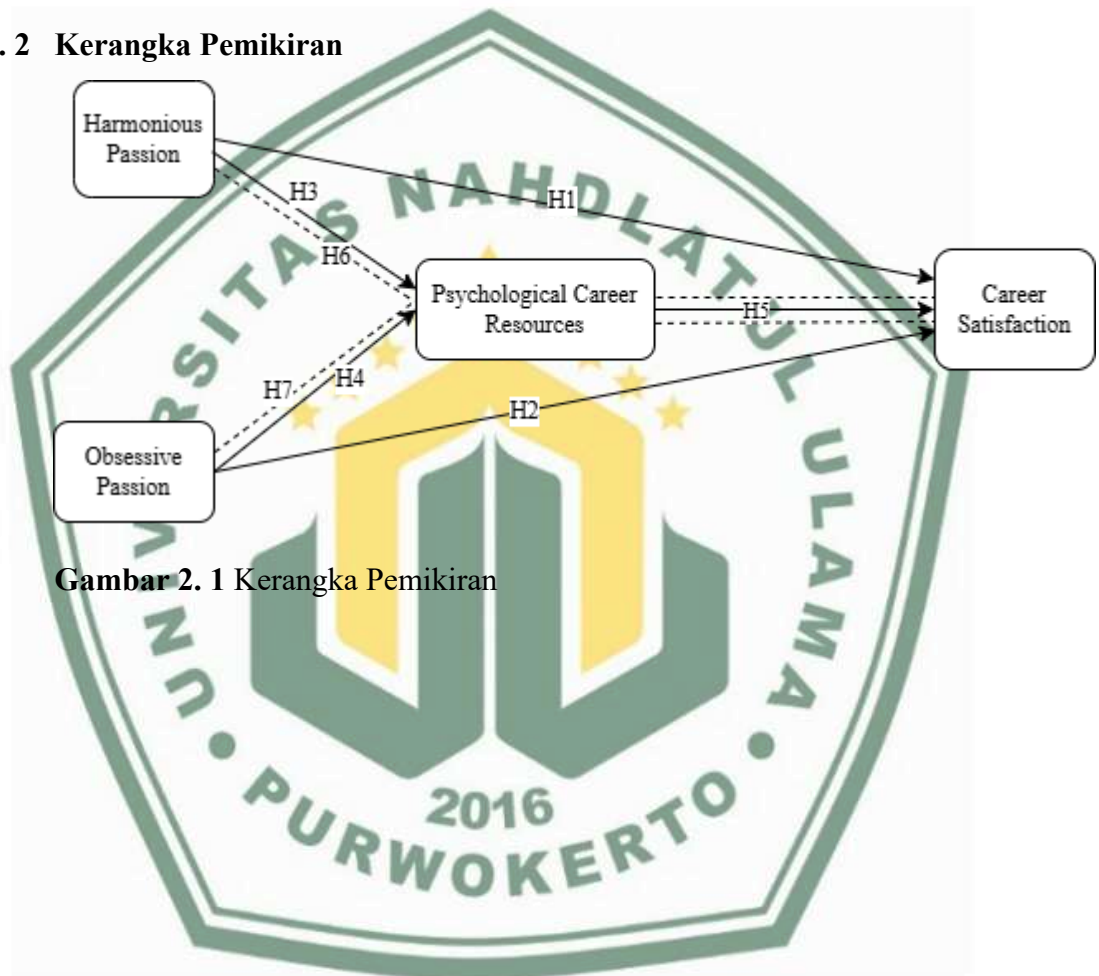
5) *Career Harmonizers*

Career harmonizers merupakan sumber daya psikologis yang membantu individu menjaga keseimbangan emosional dan ketahanan mental dalam menghadapi stres dan ketidakpastian karier. Dimensi ini terdiri empat indikator, yaitu:

- a) *Self-esteem* (keyakinan terhadap kemampuan diri sendiri).

- b) *Behavior literacy* (kemampuan beradaptasi dan menyesuaikan perilaku dengan perubahan).
- c) *Emotional literacy* (kemampuan mengenali dan mengelola emosi diri maupun orang lain).
- d) *Social connectivity* (kemampuan membangun dan mempertahankan hubungan sosial yang positif).

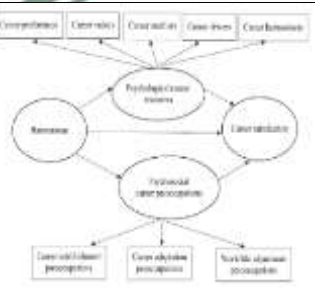
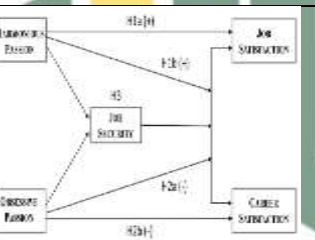
2.2 Kerangka Pemikiran



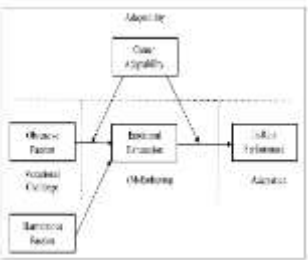
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.3 Hasil Penelitian Terdahulu

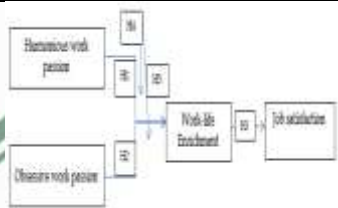
Tabel 2. 1 Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan tahun terbit	Judul penelitian	model	Variabel penelitian	Hasil penelitian
1	(Coetzee & Bester, 2019)	<i>Probing The Role Of Psychosocial Career Mechanisms In The Harmonious Work Passion-Career Satisfaction Link</i>		• <i>Harmonious passion</i> • <i>career satisfaction</i>, • <i>psychological career resources</i> (PCR) • <i>psychosocial career preoccupations</i>	<i>Harmonious passion</i> memiliki pengaruh positif signifikan terhadap <i>career satisfaction</i> ($\beta=0.27$; $p<0.0001$). hubungan ini dimediasi secara parsial oleh <i>career preferences</i> , <i>career drivers</i> , <i>career harmonisers</i> , dan <i>career adaptation preoccupations</i> .
2	(Papadimitriou et al., 2017)	<i>Job And Career Satisfaction In An Austerity Environment: The Role Of Job Security And Passion Towards Work</i>		• <i>Harmonious passion</i>, • <i>obsessive passion</i>, • <i>job security</i>, • <i>job satisfaction</i>, • <i>career satisfaction</i>	• <i>Harmonious passion</i> berhubungan positif signifikan dengan <i>job satisfaction</i> $\beta=0.60$, $t=9.03$ serta <i>career satisfaction</i> $\beta=0.55$, $t=7.96$ • <i>Job security</i> memediasi secara parsial hubungan antara <i>harmonious passion</i> dengan <i>job satisfaction</i>

No	Peneliti dan tahun terbit	Judul penelitian	model	Variabel penelitian	Hasil penelitian
					nilai $\beta=0.52$ sobel $t=3.13$, serta memediasi secara parsial antara <i>harmonious passion</i> dengan <i>career satisfaction</i> nilai $\beta=0.40$, sobel $t=4.19$ • <i>Obsessive passion</i> tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap <i>job satisfaction</i> $\beta=-0.06$; $p>0.05$, dan <i>career satisfaction</i> $\beta=0.01$; $p>0.05$ • <i>Job security</i> tidak memediasi antara <i>obsessive passion</i> dan <i>job satisfaction</i> nilai $\beta=0.39$ sobel $t=1.86$; $p>0.05$ • <i>Job security</i> memediasi penuh antara <i>obsessive passion</i> dan <i>career satisfaction</i> nilai β

No	Peneliti dan tahun terbit	Judul penelitian	model	Variabel penelitian	Hasil penelitian
					=0.55 sobel t=2.10; p<0.05
3	(Amarnani et al., 2019)	<i>Consumed By Obsession: Career Adaptability Resources And The Performance Consequences Of Obsessive Passion And Harmonious Passion For Work</i>	 <pre> graph TD OA[Obsessive Passion] --> EE[Emotional Exhaustion] HP[Harmonious Passion] --> EE HP --> CA[Career Adaptability] CA --> EE EE --> JP[Job Performance] CA --> JP </pre>	• <i>Obsessive passion</i> • <i>Harmonious passion</i> • <i>Emotional exhaustion</i> • <i>Career adaptability</i> • <i>Job performance</i>	• <i>Obsessive passion</i> berhubungan positif signifikan dengan <i>emotional exhaustion</i> • <i>Harmonious passion</i> berhubungan negatif signifikan dengan <i>emotional exhaustion</i> • <i>Career adaptability</i> memperlemah hubungan antara <i>obsessive passion</i> dan <i>emotional exhaustion</i> • <i>Emotional exhaustion</i> menurunkan <i>job performance</i> • <i>career adaptability</i> memperlemah hubungan antara <i>emotional exhaustion</i> dan <i>job performance</i> • <i>indirect effect obsessive passion</i> dan <i>job performance</i> melalui

No	Peneliti dan tahun terbit	Judul penelitian	model	Variabel penelitian	Hasil penelitian
					<i>emotional exhaustion</i> hanya signifikan pada individu dengan <i>career adaptability</i> rendah
4	(Jung & Sohn, 2022)	<i>Does Work Passion Benefit Or Hinder Employee's Career Commitment? The Mediating Role Of Work-Family Interface And The Moderating Role Of Autonomy Support</i>	The diagram illustrates a longitudinal model with three time points. At Time 1, 'Obsessive Work Passion' and 'Autonomy Support' are measured. At Time 2, 'Harmonious Work Passion', 'Obsessive Work Passion', 'Work-Family Enrichment', and 'Work-Family Conflict' are measured. At Time 3, 'Career Commitment' is measured. Path coefficients are shown: from Obsessive WP at T1 to Harmonious WP at T2 (β₁₂), from Obsessive WP at T1 to Work-Family Conflict at T2 (β₁₃), from Autonomy Support at T1 to Work-Family Enrichment at T2 (β₂₁), from Autonomy Support at T1 to Work-Family Conflict at T2 (β₂₂), from Harmonious WP at T2 to Career Commitment at T3 (β₃₁), from Work-Family Enrichment at T2 to Career Commitment at T3 (β₃₂), and from Work-Family Conflict at T2 to Career Commitment at T3 (β₃₃).	• <i>Harmonious Passion</i> • <i>Obsessive Passion</i> • <i>Work-Family Enrichment</i> • <i>Work-Family Conflict</i> • <i>Autonomy Support</i> • <i>Career Commitment</i>	• <i>Harmonious passion</i> meningkatkan <i>career commitment</i> melalui <i>work-family enrichment</i> (mediasi positif) • <i>Obsessive passion</i> menurunkan <i>career commitment</i> melalui <i>work-family conflict</i> (mediasi negatif) • <i>Autonomy support</i> memperkuat pengaruh positif <i>harmonious passion</i> terhadap <i>work-family enrichment</i> • <i>Autonomy support</i> memperlemah pengaruh negatif <i>obsessive passion</i> terhadap <i>work-family conflict</i>

No	Peneliti dan tahun terbit	Judul penelitian	model	Variabel penelitian	Hasil penelitian
5	(Bilal et al., 2024)	<i>Impact Of Obsessive And Harmonious Work Passion On Job Satisfaction: Moderating Role Of Psychological Detachment</i>	 <pre> graph LR HWP[Harmonious work passion] --> WLE[Work-life Enrichment] OWP[Obsessive work passion] --> WLE WLE --> JS[Job satisfaction] PD[Psychological Detachment] -.-> HWP PD -.-> OWP PD -.-> WLE PD -.-> JS </pre>	• <i>Harmonious work passion</i> • <i>Obsessive work passion</i> • <i>Work-life enrichment</i> • <i>job satisfaction</i>	• <i>Harmonious work passion</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>work life-enrichment</i> • <i>Obsessive work passion</i> berhubungan negatif tidak signifikan dengan <i>work-life enrichment</i>. • <i>Work-life enrichment</i> berperan sebagai mediator pada hubungan antara <i>harmonious work passion</i> dan <i>job satisfaction</i> • <i>Work-life enrichment</i> memediasi hubungan <i>obsessive passion</i> dan <i>job satisfaction</i>. • <i>Psychological detachment</i> memoderasi hubungan <i>harmonious work</i>

No	Peneliti dan tahun terbit	Judul penelitian	model	Variabel penelitian	Hasil penelitian
					<i>passion</i> dan <i>work-life enrichment</i> • <i>Psychological detachment</i> tidak memoderasi hubungan <i>harmonious work passion</i> dan <i>work-life enrichment</i>



2. 4 Hipotesis Penelitian

2.4.1 *Harmonious Passion* terhadap *Career Satisfaction*

Self-Determination Theory yang di kembangkan oleh Ryan & Deci, (2000) menegaskan bahwa kesejahteraan psikologis dan motivasi individu dipengaruhi oleh terpenuhinya tiga kebutuhan dasar, yaitu *autonomy*, *competence*, dan *relatedness* (Ryan & Deci, 2000). Dalam konteks *gig worker*, *autonomy* tercermin dari fleksibilitas dalam menentukan jam kerja, memilih proyek, serta mengatur cara mereka menyelesaikan tugas. *Competence* terlihat dari kesempatan untuk meningkatkan keterampilan dan menghadapi tantangan kerja yang semakin kompleks. Sementara, *relatedness* dapat terpenuhi melalui interaksi positif dengan klien maupun komunitas profesional. Pemenuhan ketiga kebutuhan psikologis tersebut mendorong munculnya motivasi intrinsik yang adaptif dan seimbang. Motivasi intrinsik ini menjadi landasan terbentuknya *harmonious passion* sebagaimana dijelaskan dalam *Dualistic Model of Passion* (Vallerand et al., (2003).

Harmonious passion merupakan kecenderungan individu untuk terlibat dalam suatu aktivitas secara sukarela karena aktivitas tersebut dipersepsikan penting, bermakna, dan selaras dengan identitas diri (Vallerand et al., 2003). Individu yang memiliki *Harmonious Passion* cenderung mampu mengintegrasikan aktivitas kerja ke dalam kehidupannya secara seimbang sehingga keterlibatan dalam pekerjaan tetap berada dalam kendali diri tanpa menimbulkan konflik dengan aspek kehidupan lainnya. Pada *gig worker*, kondisi ini dapat tercermin melalui adanya *autonomy* dan *self-control*, yaitu kemampuan individu untuk mengatur keterlibatan kerjanya secara mandiri sesuai dengan minat, preferensi, dan tujuan yang dimiliki. Sebagai contoh, *affiliate marketer* dapat menentukan produk yang akan dipromosikan, mengatur jadwal pembuatan konten, memilih strategi pemasaran digital yang

sesuai, serta mengelola intensitas kerja berdasarkan pertimbangan pribadi.

Gig worker dengan *Harmonious Passion* cenderung secara proaktif meningkatkan keterampilan yang relevan dengan pekerjaan, seperti kemampuan dalam menciptakan konten digital yang menarik, mengembangkan strategi pemasaran digital, kemampuan komunikasi, menganalisis performa konten, membangun personal branding, serta membangun portofolio profesional. Pengalaman pengembangan diri tersebut memungkinkan individu merasakan adanya kemajuan dalam kapasitas profesional yang dimiliki. Persepsi mengenai perkembangan dan kemajuan karier merupakan salah satu dasar individu mengevaluasi keberhasilan kariernya (Greenhaus et al., 1990). Oleh karena itu, *gig worker* yang memiliki *Harmonious Passion* diduga lebih mampu memandang kariernya sebagai proses yang berkembang dan bermakna sehingga cenderung menunjukkan tingkat *Career Satisfaction* yang lebih tinggi.

Temuan empiris mendukung dugaan tersebut. Papadimitriou et al., (2017) menunjukkan bahwa *harmonious passion* berpengaruh signifikan terhadap *career satisfaction*. Temuan ini diperkuat oleh penelitian Coetzee & Bester, (2019) yang menunjukkan bahwa *harmonious passion* berkaitan dengan orientasi pengembangan diri berkaitan dengan peningkatan *career satisfaction*, serta penelitian Ali, (2022) dan Benitez et al., (2023) juga menunjukkan bahwa individu dengan *harmonious passion* cenderung mengalami tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Selain itu, Vallerand & Fernet, (2008) menemukan bahwa *harmonious passion* secara signifikan meningkatkan *work satisfaction* dan menurunkan burnout dari waktu ke waktu. Temuan ini diperkuat oleh penelitian Lavigne & Forest, (2011) yang menemukan bahwa *harmonious passion* menurunkan burnout melalui peningkatan *flow experience*. Dengan demikian *harmonious passion* dapat dipahami sebagai bentuk keterlibatan kerja yang adaptif

karena mampu meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja yang pada akhirnya berkontribusi pada *career satisfaction*. Berdasarkan teori dan hasil penelitian tersebut, peneliti mengusulkan hipotesis sebagai berikut:

H1: *Harmonious passion* berpengaruh positif terhadap *Career Satisfaction gig worker*

2.4.2 Obsessive Passion terhadap Career Satisfaction

Dualistic Model of Passion yang dikembangkan oleh Vallerand et al., (2003) sebagai pengembangan dari *self-determination theory* (SDT) menjelaskan bahwa *Obsessive Passion* muncul ketika keterlibatan kerja terinternalisasi secara tidak otonom, yaitu didorong oleh tekanan internal maupun eksternal. Pada konteks *gig worker*, tekanan tersebut dapat berupa kebutuhan akan pengakuan diri, ketakutan kehilangan pendapatan, tuntutan performa platform, serta ekspektasi lingkungan kerja yang kompetitif. Dalam perspektif *Self-Determination Theory* Ryan & Deci, (2000), keterlibatan kerja yang didorong oleh paksaan cenderung menghambat pemenuhan kebutuhan dasar psikologis, khususnya *autonomy*. Hilangnya kendali atas pilihan kerja membuat aktivitas yang dijalani tidak memberikan pengalaman psikologis yang positif.

Pada *gig worker*, *obsessive passion* tercermin dalam *uncontrollable urge and compulsion*, yaitu dorongan kuat dan sulit dikendalikan, sehingga individu merasa harus terus bekerja meskipun aktivitas tersebut mulai mengganggu keseimbangan kehidupan pribadi dan kesejahteraan psikologis. Dorongan kompulsif tersebut berdampak langsung pada orientasi *gig worker*. Tekanan untuk terus aktif dan mempertahankan performa mendorong individu lebih berfokus pada tuntutan jangka pendek, seperti menjaga konsistensi aktivitas, menghindari penurunan pendapatan, atau mempertahankan visibilitas di platform digital. Dalam konteks *gig economy*, tekanan algoritma

seperti konsistensi unggahan, jumlah views, dan tingkat engagement, serta rating semakin memperkuat keterikatan kerja yang berlebihan dan mengurangi otonomi kerja individu. Kondisi tersebut membuat *gig worker* cenderung mengabaikan perencanaan dan pengelolaan karier jangka panjang. Meskipun intensitas kerja relatif tinggi, individu mengalami kesulitan dalam merasakan kemajuan karier yang bermakna, termasuk dalam pencapaian tujuan karier jangka pendek maupun jangka panjang, seperti pencapaian level akun, penguatan personal branding, atau terbukanya peluang kerja sama strategis. Ketidaksesuaian antara upaya kerja yang dikeluarkan dan pencapaian tujuan karier yang diharapkan pada akhirnya menurunkan persepsi terhadap keberhasilan karier (*achieving career goals*) yang pada akhirnya berpotensi menurunkan tingkat *Career Satisfaction*.

Keterlibatan kerja yang bersifat kompulsif ini dapat menimbulkan berbagai konsekuensi negatif, seperti stres, konflik kehidupan kerja, dan penurunan kesejahteraan psikologis. Penelitian oleh Lavigne & Forest, (2011) menunjukkan bahwa *obsessive passion* secara langsung meningkatkan burnout, yang merupakan indikator penting dari penurunan kesejahteraan kerja. Selain itu, penelitian oleh Amarnani et al., (2019) menunjukkan bahwa *obsessive passion* berhubungan positif dengan *emotional exhaustion*, yang mencerminkan penurunan kesejahteraan kerja. Lebih lanjut, penelitian oleh Jung & Sohn, (2022) menunjukkan bahwa *obsessive passion* berkaitan dengan penurunan *career commitment*. Penelitian oleh Cabrita & Duarte, (2023) menunjukkan bahwa keterlibatan kerja yang bersifat obsesif dapat menghambat perencanaan karier jangka panjang dan menurunkan kepuasan terhadap pencapaian karier. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan adalah:

H2: *Obsessive passion* berpengaruh negatif terhadap *Career Satisfaction gig worker*

2.4.3 *Harmonious Passion terhadap psychological career resources*

Dualistic Model of Passion yang dikembangkan oleh Vallerand et al., (2003) sebagai pengembangan dari *Self-Determination Theory* (SDT) (Ryan & Deci, 2000) menjelaskan bahwa *Harmonious passion* muncul ketika aktivitas kerja terinternalisasi secara otonom dan selaras dengan identitas individu. Individu terlibat dalam pekerjaannya karena adanya minat, kesenangan, dan nilai personal yang dianggap penting. Dalam perspektif *Self-Determination Theory*, keterlibatan kerja yang bersifat otonom memungkinkan terpenuhinya kebutuhan dasar psikologis berupa *autonomy*, *competence*, dan *relatedness* (Ryan & Deci, 2000). Pemenuhan kebutuhan tersebut mendorong perkembangan sumber daya psikologis yang mendukung individu dalam mengelola dan mengembangkan karier secara efektif.

Pada *gig worker*, *Harmonious Passion* tercermin dalam *positive engagement and flow*, yaitu kondisi ketika individu terlibat secara penuh dalam aktivitas kerjanya, menikmati proses kerja, serta tetap memiliki kemampuan untuk mengatur batasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Vallerand, 2015). Keterlibatan kerja yang bersifat sukarela dan fleksibel memungkinkan individu memperoleh pengalaman kerja yang bermakna serta melakukan refleksi terhadap minat, kemampuan, dan tujuan karier yang ingin dicapai. Misalnya, pada *content creator* secara konsisten membuat konten karena menikmati proses kreatif, berbagi informasi, dan berinteraksi dengan audiens. Aktivitas tersebut tidak hanya dilakukan untuk memperoleh pendapatan atau meningkatkan jumlah penonton dan pengikut, tetapi juga untuk mengembangkan kompetensi produksi konten, mengembangkan kemampuan komunikasi, dan membangun personal branding. Keterlibatan yang didorong oleh minat intrinsik tersebut membuat individu lebih terbuka terhadap pengalaman belajar dan lebih aktif mencari peluang untuk meningkatkan kualitas diri.

Kondisi tersebut berperan penting dalam pembentukan *Psychological Career Resources* (PCR) yaitu seperangkat sumber daya psikologis yang membantu individu mengelola perkembangan karier secara proaktif (Coetzee, 2014). Pada *gig worker Psychological Career Resources* tercemin dalam *career directedness*, yaitu kemampuan individu untuk memiliki arah karier yang jelas, menetapkan tujuan karier, serta merencanakan langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai tujuan (Coetzee, 2008). Pada *gig worker* yang umumnya tidak memiliki jalur karier formal, kemampuan mengarahkan karier sangat penting karena individu bertanggung jawab secara mandiri terhadap perkembangan kariernya.

Secara konseptual, *Harmonious Passion* dapat meningkatkan *Career Directedness* karena keterlibatan kerja yang didasarkan pada minat dan nilai personal mendorong individu untuk secara aktif mengevaluasi pengalaman kerjanya, mengenali kompetensi yang dimiliki, serta mengidentifikasi peluang pengembangan yang relevan dengan tujuan kariernya. Pada *content creator*, kondisi ini dapat terlihat ketika individu secara sadar menentukan niche konten yang ingin dikembangkan, menetapkan target pertumbuhan audiens, membangun personal branding yang konsisten, serta merencanakan berbagai peluang monetisasi yang sesuai dengan identitas profesionalnya. Kemampuan untuk menetapkan tujuan dan menyusun langkah pengembangan karier tersebut mencerminkan tingginya *Career Directedness* yang dimiliki individu. Selain itu, karakteristik *Harmonious Passion* yang memungkinkan individu terlibat dalam pekerjaan secara fleksibel dan tidak kompulsif membuat *content creator* lebih mampu melakukan refleksi karier secara subjektif. Individu dapat mengevaluasi perkembangan kompetensinya, menyesuaikan strategi pengembangan ketika terjadi tren digital, serta mengidentifikasi peluang baru yang mendukung tujuan karier jangka panjangnya. Dengan demikian, *Harmonious Passion* tidak hanya

meningkatkan keterlibatan dalam aktivitas kerja, tetapi juga memperkuat kemampuan individu dalam menentukan arah, tujuan, dan strategi pengembangan karier secara proaktif.

Temuan empiris mendukung hubungan tersebut. Penelitian Coetzee & Bester, (2019) menunjukkan bahwa *harmonious passion* memiliki korelasi positif dan signifikan dengan seluruh dimensi *Psychological Career Resources* (PCR), meliputi *career preferences*, *career values*, *career enablers*, *career drivers*, dan *career harmonisers*. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *harmonious passion* individu dalam aktivitas kerjanya, semakin kuat pula kapasitas sumber daya psikologis karier yang dimiliki untuk mengarahkan, merencanakan, dan mengelola perkembangan karier secara proaktif. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti mengusulkan hipotesis sebagai berikut:

H3: *Harmonious Passion* berpengaruh positif terhadap *Psychological Career Resources* (PCR)

2.4.4 Obsessive Passion terhadap psychological career resources

Dalam *Dualistic Model of Passion* yang dikembangkan oleh Vallerand et al., (2003) menjelaskan bahwa *Obsessive passion* berkembang melalui proses internalisasi terkontrol, yaitu ketika individu terlibat dalam aktivitas kerja karena adanya tekanan internal maupun eksternal. Dalam kondisi ini, aktivitas kerja menjadi bagian yang sangat dominan dalam identitas diri sehingga individu merasa terdorong untuk terus terlibat dalam pekerjaan dan mengalami kesulitan untuk mengendalikan keterlibatannya. Keterikatan yang berlebihan terhadap pekerjaan menyebabkan individu cenderung menggantungkan penilaian dirinya pada keberhasilan maupun kegagalan yang diperoleh dari aktivitas kerja tersebut.

Pada *gig worker*, *Obsessive Passion* tercermin dalam *dependence and overidentification*, yaitu kondisi ketika individu mengaitkan nilai

dirinya secara kuat dengan aktivitas kerja yang dijalani (Vallerand et al., 2003). Misalnya, *content creator* dapat mengaitkan keberhasilan dirinya dengan jumlah penonton, tingkat *engagement*, jumlah pengikut, maupun respons audiens terhadap konten yang dihasilkan. Ketika performa konten meningkat, individu cenderung memberikan penilaian positif terhadap dirinya. Namun, ketika mengalami penurunan performa, kehilangan pengikut, atau menerima umpan balik negatif, individu dapat mengalami keraguan terhadap kemampuan dan nilai dirinya. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa evaluasi diri individu menjadi sangat bergantung pada faktor eksternal yang bersifat dinamis dan tidak selalu dapat dikendalikan.

Karakteristik tersebut berkaitan dengan *Psychological Career Resources* (PCR) yang berperan sebagai sumber daya psikologis dalam mendukung regulasi diri, pengelolaan karier, dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja (Coetzee, 2014). Pada *gig worker* kondisi ini tercermin dalam *self-esteem*, yaitu keyakinan individu terhadap nilai dan kemampuan diri dalam menghadapi tantangan serta mengelola perkembangan karier. *Self-esteem* yang positif memungkinkan individu mempertahankan kepercayaan diri dan evaluasi diri yang stabil meskipun menghadapi hambatan atau ketidakpastian dalam pekerjaan. Namun, individu dengan tingkat *obsessive passion* yang tinggi cenderung memiliki evaluasi yang lebih rentan karena penilaian terhadap dirinya sangat dipengaruhi oleh pencapaian kerja dan pengakuan dari lingkungan.

Selain itu, keterlibatan kerja yang bersifat kompulsif membuat individu lebih berorientasi pada pencapaian performa jangka pendek dibandingkan pengembangan kapasitas diri yang berkelanjutan. Pada *content creator*, kondisi tersebut terlihat ketika individu secara terus-menerus berupaya meningkatkan jumlah penonton, *engagement*, atau popularitas konten tanpa diimbangi dengan pengembangan kompetensi dan refleksi diri yang memadai. Ketergantungan pada validasi eksternal

tersebut meningkatkan kerentanan individu terhadap tekanan psikologis ketika menghadapi perubahan algoritma platform, persaingan yang semakin tinggi, maupun penurunan performa konten. Akibatnya, individu menjadi lebih sulit mempertahankan evaluasi diri yang positif dan stabil, yang pada akhirnya dapat melemahkan sumber daya psikologis yang diperlukan dalam pengelolaan karier.

Temuan empiris mendukung hubungan tersebut. Penelitian Vallerand et al., (2010) *obsessive passion* berhubungan dengan berbagai konsekuensi psikologis yang kurang adaptif, seperti stres, emosi negatif burnout, dan kesulitan dalam penyesuaian diri. Gillet et al., (2022) menunjukkan bahwa *Obsessive Passion* ditandai oleh keterlibatan kerja yang tidak fleksibel dan ketergantungan identitas pada aktivitas kerja, sehingga meningkatkan kerentanan psikologis individu. Karakteristik tersebut berlawanan dengan fondasi *Psychological Career Resources* (PCR) yang menekankan fleksibilitas, evaluasi diri positif, kemampuan regulasi diri dan kapasitas adaptasi dalam menghadapi dinamika karier (Coetzee, 2014). Oleh karena itu, semakin tinggi *Obsessive Passion* yang dimiliki individu, semakin rendah kemampuan dalam mempertahankan sumber daya psikologis yang mendukung pengelolaan dan pengembangan karier secara efektif. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti mengusulkan hipotesis sebagai berikut:

H4: *Obsessive Passion* berpengaruh negatif terhadap *Psychological Career Resources* (PCR)

2.4.5 *Psychological career resources terhadap career satisfaction.*

Psychological Career Resources (PCR) merupakan seperangkat kapasitas psikologis individu yang berperan dalam memahami, mengarahkan, dan mengelola perjalanan kariernya secara sadar, fleksibel, dan mandiri (Coetzee, 2008). Konstruk ini merepresentasikan sumber daya regulasi diri karier yang mencakup *career preferences*, *career values*, *career enablers*, *career drivers*, dan *career harmonisers*

yang berfungsi sebagai meta-kapasitas dalam mengambil keputusan serta tindakan pengembangan karier (Coetzee, 2008; Coetzee, 2014). Melalui kapasitas tersebut, individu memiliki kemampuan untuk membangun kejelasan arah karier, meningkatkan kesiapan adaptif, serta melakukan tindakan proaktif dalam pengembangan karier jangka panjang.

Dalam perspektif *Self-Determination Theory*, kualitas pengalaman dan kesejahteraan individu ditentukan oleh terpenuhinya tiga kebutuhan psikologis dasar, yaitu *autonomy*, *competence*, dan *relatedness* (Ryan & Deci, 2000). Individu dengan *Psychological Career Resources* (PCR) yang tinggi cenderung memiliki kontrol yang lebih besar terhadap keputusan karier, keyakinan terhadap kompetensi diri, serta kemampuan membangun hubungan profesional yang mendukung pengembangan karier. Pemenuhan kebutuhan psikologis tersebut menciptakan pengalaman kerja yang lebih bermakna, meningkatkan persepsi terhadap pengalaman karier, serta mendorong evaluasi positif terhadap perjalanan karier yang dijalani. kondisi ini pada akhirnya berkontribusi terhadap meningkatnya *Career Satisfaction* sebagai bentuk evaluasi subjektif terhadap keberhasilan karier.

Pada *gig worker*, *Psychological Career Resources* (PCR) tercermin dalam *career purpose* yaitu kemampuan individu untuk menetapkan karier yang jelas, bermakna, dan berorientasi jangka panjang (Coetzee, 2014). Pada *content creator*, *Career Purpose* tercermin ketika individu memiliki kejelasan arah mengenai pengembangan konten yang menetapkan tujuan untuk membangun personal branding, secara konsisten memilih jenis konten yang sesuai, meningkatkan kompetensi produksi konten, serta memperluas pemahaman terhadap topik yang ditekuni. Individu juga akan mengarahkan aktivitasnya pada peluang kolaborasi, pengembangan audiens, dan strategi monetisasi yang selaras dengan tujuan karier yang

telah ditetapkan. Kejelasan tujuan tersebut kemudian berdampak pada *Career Satisfaction*, karena setiap perkembangan yang dicapai dapat dimaknai sebagai hasil dari proses yang terarah dan berkelanjutan. *Gig worker* dengan *Psychological Career Resources* yang tinggi cenderung lebih mampu mengevaluasi pencapaian karier secara positif, karena terdapat kesesuaian antara tujuan karier yang ditetapkan dengan hasil yang diperoleh selama perjalanan profesionalnya. Dengan demikian, *Career Purpose* tidak hanya membantu mengarahkan perilaku karier, tetapi juga meningkatkan kepuasan individu terhadap pencapaian karier yang diraih.

Temuan empiris mendukung hubungan tersebut. Penelitian Coetzee & Bester, (2019) menunjukkan bahwa beberapa dimensi *Psychological Career Resources* (PCR), khususnya *career drivers*, *career harmonisers*, dan *career enablers*, memiliki korelasi positif signifikan dengan *career satisfaction*. Hal tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi kapasitas regulasi diri karier individu, semakin positif evaluasi terhadap pencapaian kariernya. Konsistensi hubungan antara *Psychological Career Resources* (PCR) dan *career satisfaction* juga ditunjukkan dalam penelitian Coetzee et al., (2022), yang menemukan bahwa komponen *Psychological Career Resources* (PCR) berorientasi pada tujuan tujuan dan penggerak karier merupakan prediktor signifikan *career satisfaction*. Temuan ini relevan dalam konteks *gig worker*, di mana individu sepenuhnya bergantung pada kapasitas internal untuk mengelola dan mengevaluasi perkembangan kariernya. Berdasarkan landasan teoritis dan bukti empiris tersebut, peneliti mengusulkan hipotesis sebagai berikut;

H5: *Psychological Career Resources* (PCR) berpengaruh positif terhadap *career satisfaction*.

2.4.6 *Psychological Career Resources* memediasi *Harmonious Passion* terhadap *Career Satisfaction*

Berdasarkan *Self-Determination Theory* (SDT), Ryan & Deci, (2000) menjelaskan bahwa motivasi intrinsik dalam aktivitas kerja berkembang ketika individu mengalami pemenuhan kebutuhan dasar psikologis berupa *autonomy*, *competence*, dan *relatedness*. Dalam konteks *gig economy*, individu tidak hanya menjalankan pekerjaan, tetapi juga mengelola sendiri arah dan keberlanjutan kariernya. Kondisi ini menuntut adanya kapasitas psikologis yang memungkinkan individu mengatur perilaku kerja, beradaptasi dengan tuntutan lingkungan, serta membangun relasi profesional secara efektif. Kapasitas tersebut direpresentasikan melalui *Psychological Craeer Resources* (PCR), khususnya *self/other skill*, yaitu kemampuan individu dalam mengelola diri, beradaptasi, serta membangun hubungan interpersonal yang mendukung pengembangan karier (Coetzee, 2014).

Berdasarkan *Dualistic Model of Passion* (Vallerand, 2015), *Harmonious Passion* berkembang melalui internalisasi otonom yang membuat individu terlibat dalam aktivitas kerja secara sukarela, fleksibel, dan selaras dengan identitas dirinya. Dalam penelitian ini, *Harmonious Passion* direfleksikan melalui *Harmony and life balance*, yaitu kemampuan individu menjaga keseimbangan antara aktivitas kerja dan kehidupan pribadi tanpa mengalami konflik yang berlebihan. Kondisi ini memungkinkan individu tetap terlibat secara produktif dalam pekerjaan, namun tetap memiliki kontrol atas waktu, energi, dan keterlibatan secara proporsional. Pada *content creator*, *harmony and life balance* tercemin ketika individu dapat secara konsisten memproduksi konten, namun tetap menjaga waktu istirahat, interaksi sosial, dan aktivitas non-kerja lainnya. Selain itu, individu tidak sepenuhnya bergantung pada tekanan eksternal seperti algoritma platfrom atau ekspektasi audiens, sehingga mampu mempertahankan stabilitas psikologis dalam menjalankan aktivitas karier.

Keseimbangan tersebut dapat berkontribusi terhadap penguatan *Psychological Career Resources (Self/other skill)*. *Gig worker* yang memiliki *Harmonious Passion* cenderung lebih mampu mengelola dirinya secara efektif, seperti mengatur jadwal kerja, mengevaluasi performa konten, serta menyesuaikan strategi kerja sesuai kebutuhan. Selain itu, kondisi psikologis yang stabil juga dapat mendukung kemampuan intrapersonal dalam membangun relasi profesional, seperti kerja sama dengan brand, kolaborasi dengan sesama content creator, maupun interaksi dengan audiens. Dengan demikian, *Harmonious Passion* menjadi dasar psikologis yang memperkuat kemampuan regulasi diri dan keterampilan sosial dalam pengelolaan karier.

Penguatan sumber daya tersebut kemudian berdampak pada *Career Satisfaction*, yang dalam penelitian ini direfleksikan melalui income goal progress, yaitu tingkat kepuasan individu terhadap pencapaian target pendapatan dari aktivitas kariernya. *Gig worker* dengan *self/other skills* yang tinggi cenderung lebih mampu mengelola peluang monetisasi secara efektif, seperti *endorsement*, kerja sama brand, atau pendapatan berbasis platform. Kemampuan mengatur diri dan membangun relasi profesional memungkinkan individu memperoleh pendapatan yang lebih stabil dan sesuai target yang ditetapkan. Kondisi ini membuat individu menilai bahwa pencapaian pendapatan yang diperoleh selaras dengan tujuan karier yang telah direncanakan, sehingga meningkatkan kepuasan terhadap hasil karier.

Dengan demikian pengaruh *Harmonious Passion* terhadap *Career Satisfaction* tidak hanya terjadi secara langsung, tetapi juga melalui *Psychological Career Resources* sebagai mekanisme psikologis yang menjembatani hubungan tersebut. Penelitian Coetzee & Bester, (2019) menunjukkan bahwa kelima dimensi *Psychological Career Resources* (PCR) memediasi hubungan antara *harmonious passion* dan *career satisfaction*. Artinya, *harmonious passion* memengaruhi *career satisfaction* karena dapat mendorong penguatan sumber daya

psikologis yang mendukung pengelolaan karier secara sehat. Berdasarkan teori dan hasil penelitian tersebut, peneliti mengusulkan hipotesis sebagai berikut:

H6: *Psychological career resources* memediasi hubungan antara *Harmonious Passion* terhadap *Career Satisfaction*.

2.4.7 *Psychological Career Resources* memediasi *Obsessive Passion* terhadap *Career Satisfaction*

Dualistic Model of Passion (DMP) menjelaskan bahwa *obsessive passion* berkembang melalui proses internalisasi yang terkontrol, di mana individu terdorong untuk terlibat dalam aktivitas kerja karena tekanan internal maupun eksternal (Vallerand et al., 2003). Salah satu karakteristik utama *Obsessive Passion* adalah *mood contingency*, yaitu kondisi ketika evaluasi diri, harga diri, dan keadaan emosional individu sangat bergantung pada hasil yang diperoleh dari aktivitas kerja.

Dalam konteks *gig worker* seperti *affiliate marketer* berbasis platform digital, *mood contingency* tercermin dari ketergantungan terhadap indikator kinerja jangka pendek seperti jumlah views, *click-through rate* (CTR), konversi penjualan, serta besaran komisi yang diperoleh. Ketika performa konten meningkat, individu cenderung mengalami peningkatan harga diri dan merasa kariernya berkembang. Sebaliknya, ketika performa menurun, individu berpotensi mengalami penurunan motivasi, stres, dan keraguan terhadap kompetensi diri. Kondisi ini menunjukkan bahwa evaluasi terhadap kemajuan karier diduga menjadi fluktuatif dan lebih berorientasi pada hasil jangka pendek dibandingkan perkembangan karier jangka panjang.

Ketergantungan pada hasil jangka pendek tersebut dapat melemahkan *Psychological Career Resources* (PCR), khususnya *Behavior literacy*, yaitu kemampuan individu dalam memahami dinamika kerja, menginterpretasikan informasi kinerja secara objektif, serta menyesuaikan strategi perilaku secara adaptif berdasarkan

perubahan lingkungan kerja (Coetzee, 2014). Individu dengan *Obsessive Passion* cenderung lebih reaktif terhadap hasil kerja, sehingga proses evaluasi berbasis data dan refleksi strategis diperkirakan tidak berkembang secara optimal. Pada *affiliated marketer*, *behavior literacy* tercermin dalam kemampuan membaca data performa konten, memahami perubahan algoritma platform, serta menyesuaikan strategi promosi secara sistematis. Namun, individu dengan *Obsessive Passion* cenderung memiliki orientasi yang berfokus pada hasil jangka pendek dan validasi eksternal, sehingga respons terhadap penurunan performa cenderung bersifat emosional dan kurang analitis. Misalnya, ketika penjualan menurun, individu dapat langsung mengganti produk yang dipromosikan atau menarik kesimpulan personal tanpa melakukan evaluasi mendalam terhadap faktor penyebab seperti perubahan algoritma, waktu unggah, atau segmentasi audiens. Kondisi ini secara teoritis diperkirakan menghambat pengembangan *behavior literacy* karena proses reaksi dan evaluasi strategis tidak berjalan secara optimal.

Keterbatasan *Psychological Career Resources* tersebut kemudian menyebabkan individu kesulitan membangun pemahaman yang akurat mengenai *career advancement*, yaitu kepuasan terhadap posisi, peran, atau perkembangan karier secara berkelanjutan. Individu menjadi sulit membedakan antara fluktuasi performa jangka pendek dengan progres jangka panjang, sehingga persepsi terhadap perkembangan karier menjadi tidak stabil. Akibatnya, meskipun terdapat peningkatan keterampilan atau pengalaman, individu tetap dapat menilai bahwa tidak terjadi kemajuan karier yang signifikan.

Sejalan dengan *Self-Determination Theory* (SDT), *Psychological Career Resources* (PCR) berfungsi sebagai kapasitas meta-karier yang membantu individu memenuhi kebutuhan *autonomy*, *competence*, dan *relatedness* (Deci & Ryan, 2008). Dalam kerangka ini, *Psychological Career Resources* (PCR) berperan sebagai mekanisme psikologis yang

menjembatani bagaimana *passion* kerja memengaruhi evaluasi karier. Ketika kapasitas *Psychological Career Resources* melemah, individu menjadi kurang mampu mengelola dan memaknai perjalanan karier secara adaptif, sehingga tingkat *Career Satisfaction* cenderung menurun. Berdasarkan teori dan hasil penelitian tersebut, peneliti mengusulkan hipotesis sebagai berikut:

H7: *Psychological career resources* memediasi hubungan antara *Obsessive passion* terhadap *Career Satisfaction*.

