

ANALISIS PENGARUH *HARMONIOUS PASSION* DAN *OBSESSIVE PASSION* TERHADAP *EMPLOYEE JOB PERFORMANCE* (Studi Pada Karyawan PT. X Tangerang)

Rayhandika Rahman Fawwaz, Andriyani ¹

rayhandikar2f@gmail.com

Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone: +622476486851

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of harmonious passion and obsessive passion on employee job performance. This study consists of two independent variables and one dependent variable. The independent variables in this study are harmonious passion and obsessive passion. The dependent variable in this study is employee job performance.

The sample was selected using the purposive sampling method. Data were collected by sending an online questionnaire to the employees of PT. X Tangerang. A total of 78 employees with ≥ 1 year tenure have participated in this study. The data were analyzed by using multiple linear regression analysis with SPSS 25 for Windows program.

The results of this study indicate that harmonious passion has a significantly positive effect on employee job performance. Meanwhile, obsessive passion has no significant effect on employee job performance.

Keywords: *Harmonious Passion, Obsessive Passion, Employee Job Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penentu yang signifikan pada performa dan keunggulan kompetitif jangka panjang perusahaan. Di dalam perusahaan, sumber daya manusia seringkali dikaitkan dengan karyawan. Karyawan diharapkan mampu memiliki *employee job performance* yang optimal dan mencapai tingkat produktivitas kerja sesuai standar yang telah ditentukan. Karyawan menjadi aset yang sangat berharga apabila memiliki *employee job performance* yang optimal. Namun sebaliknya, karyawan menjadi hambatan perusahaan apabila memiliki *employee job performance* yang buruk. Salah satu faktor penentu kesuksesan organisasi adalah *employee job performance* (Lusri, 2017). Oleh karena itu, apabila karyawan memiliki *employee job performance* yang buruk, maka organisasi atau perusahaan tersebut akan sulit untuk mencapai kesuksesan.

Terdapat banyak faktor yang memengaruhi *employee job performance*, salah satunya adalah *work passion*. Model dualistik *work passion* (Vallerand, 2015; Vallerand *et al.*, 2003) membagi dua jenis *work passion*, yaitu *harmonious passion* dan *obsessive passion*. Dengan adanya *harmonious passion* dan *obsessive passion* dalam diri seorang karyawan terhadap pekerjaannya menjadikan karyawan tersebut bekerja keras sepenuh hati, sehingga *employee job performance* tersebut optimal.

PT. X adalah perusahaan yang terletak di Kota Tangerang, Indonesia, didirikan pada tahun 2009, dan berfokus pada sektor perdagangan berbasis teknologi dan informasi yang menyediakan layanan pembayaran untuk produk digital di seluruh dunia, dengan akses langsung ke seluruh jenis pelanggan dan saluran pembayaran apa pun yang mereka

¹ Corresponding author

ingin gunakan. Berdasarkan observasi selama enam bulan, peneliti mengamati bahwa sebagian besar karyawan-karyawan PT. X Tangerang memiliki baik *harmonious passion* maupun *obsessive passion* dalam pekerjaannya. Hal tersebut dibuktikan dengan semangat dan antusias karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka saat waktu kerja dan bahkan hingga melewati waktu kerja yang bisa jadi memengaruhi kesuksesan PT. X Tangerang selama 14 tahun berdiri.

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Self-Determination Theory

Self-Determination Theory atau SDT (Deci & Ryan, 2000) menyatakan bahwa seberapa jauh individu terpengaruh secara eksternal itu tergantung pada tingkat internalisasi aktivitas individu. SDT menyoroti pentingnya sumber daya batin manusia yang berevolusi untuk pertumbuhan psikologis dan pengaturan perilaku diri. Individu yang termotivasi terbagi menjadi dua, yaitu individu yang secara otonom melakukan suatu aktivitas karena mereka termotivasi secara intrinsik (melakukan aktivitas secara sukarela karena menarik dan menyenangkan) dan termotivasi secara ekstrinsik (melakukan aktivitas secara sukarela karena nilai dan kepentingan pribadinya).

Hal tersebut sejalan dengan konsep *harmonious passion* dan *obsessive passion* di mana meskipun *harmonious passion* ataupun *obsessive passion* diinternalisasi (Forest *et al.*, 2010), sejauh mana mereka terpengaruh secara eksternalnya itu berbeda.

Conservation of Resources Theory

Conservation of Resources Theory atau COR (Halbesleben *et al.*, 2009) menyatakan bahwa orang termotivasi untuk memperoleh dan melindungi sumber daya. COR tidak hanya telah digunakan dalam literatur stres dan *burnout* (Halbesleben, 2006) tetapi juga telah digunakan oleh para peneliti yang berusaha untuk lebih memahami pengalaman pekerja saat mereka menavigasi *work-life interface* (Crain *et al.*, 2014; Premeaux *et al.*, 2007; Wayne *et al.*, 2006).

Individu dapat menjadi begitu terlibat dalam peran pekerjaan mereka sehingga mereka memiliki lebih sedikit sumber daya (misalnya waktu, energi, fokus) untuk meluangkan diri pada peran lain seperti komunitas atau keluarga (Halbesleben *et al.*, 2009).

Harmonious Passion dan Employee Job Performance

Baik SDT maupun COR mendukung bahwa individu dengan *harmonious passion* mampu mempertahankan upaya dan *employee job performance* yang positif karena mereka menganggap pekerjaan mereka sesuai dengan diri mereka sendiri (Ho *et al.*, 2011), serta dapat mempertahankan motivasi internal yang mengarah pada *employee job performance* yang positif (Chummar *et al.*, 2019). Karyawan dengan *harmonious passion* akan bertahan selama pekerjaan mereka tetap menyenangkan dan tidak mengganggu aktivitas kehidupan lainnya (Vallerand & Houlfort, 2003). Dalam kondisi tersebut, peningkatan *employee job performance* mungkin terjadi.

Banyak dukungan untuk hubungan *harmonious passion-work outcomes* yang salah satunya adalah *employee job performance*. Baik di Rusia maupun Cina, *harmonious passion* berpengaruh positif terhadap *employee job performance* dan berpengaruh terhadap lima variabel dependen lainnya (Burke *et al.*, 2015). Karyawan dengan *harmonious passion* memiliki *employee job performance* lebih baik di tempat kerja, dan hubungan ini

dimediasi terutama oleh *cognitive absorption* (Ho *et al.*, 2011). *Harmonious passion* terkait dengan peringkat *employee job performance* yang lebih tinggi, terutama untuk peringkat *employee job performance* kontekstual dan adaptif. Dengan demikian, karyawan yang memiliki *harmonious passion* lebih cenderung untuk melakukan *extra-role behavior* terhadap rekan kerja mereka dan dianggap lebih baik dalam menghadapi situasi yang tidak pasti dan tidak dapat diprediksi di tempat kerja (Vergauwe *et al.*, 2022).

H1: *Harmonious Passion* berpengaruh positif signifikan terhadap *Employee Job Performance*

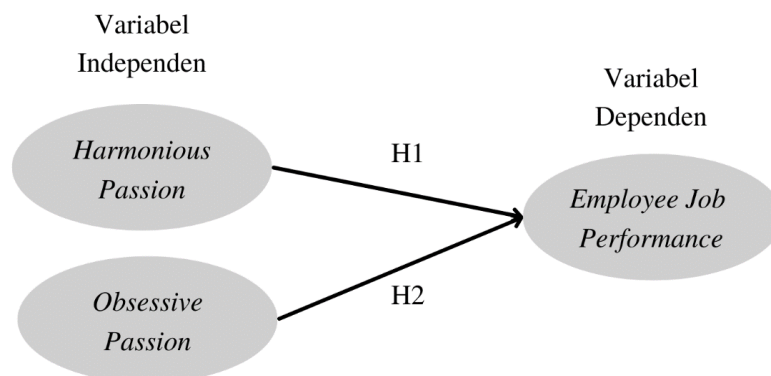
Obsessive Passion* dan *Employee Job Performance

Self-Determination Theory (SDT) menunjukkan bahwa berbeda dengan *harmonious passion*, individu dengan motivasi ekstrinsik dan *obsessive passion* menganggap pekerjaan sebagai alat dalam mencapai penghargaan ekstrinsik yang penting untuk memperkuat harga diri mereka seperti penerimaan kelompok, kenaikan gaji, dan promosi (Astakhova & Porter, 2015), di mana hal tersebut membuat mereka cenderung tidak memiliki *employee job performance* sebaik individu dengan *harmonious passion* dari waktu ke waktu.

Conservation of Resources Theory (COR) juga menunjukkan bahwa *obsessive passion* menggunakan lebih banyak sumber daya fisik dan mental untuk bekerja secara maksimal dari waktu ke waktu. Akibatnya, *obsessive passion* menghasilkan tingkat pengurasan sumber daya yang lebih tinggi, dengan upaya menjadi tidak berkelanjutan. Dengan kata lain, individu sulit untuk bekerja secara maksimal selama periode yang lama karena penipisan sumber daya, stres, dan kelelahan yang dihasilkan (Chummar *et al.*, 2019).

Harmonious passion dan *obsessive passion* paling berpengaruh terhadap *work-life interface*, dan pada akhirnya, *employee job performance* dan *life satisfaction* karyawan, tetapi hanya *harmonious passion* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee job performance & life satisfaction* baik secara langsung maupun melalui *work-life enrichment*, sedangkan *obsessive passion* berpengaruh negatif terhadap *employee job performance & life satisfaction* melalui *work-life conflict* (Chummar *et al.*, 2019).

H2: *Obsessive Passion* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Employee Job Performance*



Sumber: Chummar *et al.* (2018), Amarnani *et al.* (2020), Burke *et al.* (2015), Ho *et al.* (2011), Vergauwe *et al.* (2022), Astakhova & Porter (2015)

Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Penelitian ini terdiri dari dua variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah *harmonious passion* dan *obsessive passion*. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *employee job performance*.

Populasi penelitian ini terdiri dari seluruh karyawan PT. X Tangerang. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *non-probability sampling* dengan jenis *purposive sampling*. Jumlah sampel minimal untuk menggunakan teknik analisis regresi linear adalah 15 hingga 20 untuk setiap jumlah variabel independen yang digunakan (Hair *et al.*, 2010).

Penelitian ini menggunakan metode analisis data kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh langsung pada *employee job performance*. Pengelolaan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 25 (*Statistical Package for Social Sciences 25*) for Windows.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Perusahaan

PT. X adalah perusahaan yang terletak di Kota Tangerang, Indonesia, didirikan pada tahun 2009, dan berfokus pada sektor perdagangan berbasis teknologi dan informasi yang menyediakan layanan pembayaran untuk produk digital di seluruh dunia, dengan akses langsung ke seluruh jenis pelanggan dan saluran pembayaran apa pun yang mereka ingin gunakan. PT. X Tangerang menyediakan pengalaman pembayaran tanpa batas kepada para provider untuk meningkatkan bisnis mereka, dan untuk para penikmat produk digital dengan tanpa hambatan melalui layanan terpercaya. Sepak terjang PT. X Tangerang telah diliput oleh berbagai media di berbagai negara, contohnya TechinAsia, Kompas, Detik.com, dan lain sebagainya.

Gambaran Umum Responden

Penelitian dilakukan kepada karyawan PT. X Tangerang dengan masa kerja ≥ 1 tahun. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner online dengan menggunakan google form. Melalui distribusi kuesioner tersebut, penelitian ini berhasil memperoleh sebanyak 78 responden. Namun demikian hanya 70 responden yang dapat dipakai dalam pengujian karena 8 responden tidak memberikan hasil yang diinginkan, di mana nilai *outlier* terlalu besar dan jawaban responden-responden tersebut tidak konsisten yang dapat memengaruhi reliabilitas penelitian. Adapun mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki, berusia 20 – 29 tahun, tingkat pendidikan D4/S1, masa kerja 2 – 5 tahun, dan posisi pekerjaan Staf Divisi.

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator Penelitian	r hitung	r tabel	Sig	Standar Sig	Kesimpulan
<i>Employee Job Performance</i>	EJP1	0,603	0,312	0,000	0,05	Valid
	EJP2	0,663	0,312	0,000	0,05	Valid
	EJP3	0,718	0,312	0,000	0,05	Valid

	EJP4	0,629	0,312	0,000	0,05	Valid	
	EJP5	0,666	0,312	0,000	0,05	Valid	
	EJP6	0,608	0,312	0,000	0,05	Valid	
	EJP7	0,730	0,312	0,000	0,05	Valid	
	EJP8	0,722	0,312	0,000	0,05	Valid	
	EJP9	0,763	0,312	0,000	0,05	Valid	
	EJP10	0,686	0,312	0,000	0,05	Valid	
	EJP11	0,572	0,312	0,000	0,05	Valid	
	EJP12	0,702	0,312	0,000	0,05	Valid	
	EJP13	0,777	0,312	0,000	0,05	Valid	
	<i>Harmonious Passion</i>	HP1	0,685	0,312	0,000	0,05	Valid
		HP2	0,753	0,312	0,000	0,05	Valid
		HP3	0,787	0,312	0,000	0,05	Valid
HP4		0,522	0,312	0,001	0,05	Valid	
HP5		0,806	0,312	0,000	0,05	Valid	
HP6		0,662	0,312	0,000	0,05	Valid	
<i>Obsessive Passion</i>	OP1	0,681	0,312	0,000	0,05	Valid	
	OP2	0,779	0,312	0,000	0,05	Valid	
	OP3	0,658	0,312	0,000	0,05	Valid	
	OP4	0,619	0,312	0,000	0,05	Valid	
	OP5	0,718	0,312	0,000	0,05	Valid	

Sumber: Hasil olah data melalui SPSS 25 (2023)

Berdasarkan Tabel 1, dapat dilihat bahwa semua indikator pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini menghasilkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu sebesar 0,312 dan memiliki nilai signifikansi $< 0,05$ sehingga semua indikator penelitian dari setiap variabel dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Alpha	Cronbach Alpha	Kesimpulan
1	<i>Employee Job Performance</i>	0,899	$> 0,70$	Reliabel
2	<i>Harmonious Passion</i>	0,788	$> 0,70$	Reliabel
3	<i>Obsessive Passion</i>	0,705	$> 0,70$	Reliabel

Sumber: Hasil olah data melalui SPSS 25 (2023)

Berdasarkan Tabel 2, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach Alpha* pada setiap variabel penelitian memiliki nilai lebih besar dari 0,70 sehingga variabel *harmonious passion*, *obsessive passion*, dan *employee job performance* dapat dinyatakan reliabel.

Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 3. Analisis Statistik Deskriptif Variabel *Employee Job Performance*

Indikator	N	Range	Min	Max	Sum	Mean	Deskripsi
EJP1	70	2	3	5	310	4,43	ST
EJP2	70	2	3	5	310	4,43	ST
EJP3	70	2	3	5	300	4,29	ST
EJP4	70	4	1	5	269	3,84	T
EJP5	70	2	3	5	283	4,04	T
EJP6	70	2	3	5	301	4,30	ST
EJP7	70	3	2	5	274	3,91	T
EJP8	70	2	3	5	304	4,34	ST
EJP9	70	2	3	5	294	4,20	T
EJP10	70	2	3	5	302	4,31	ST
EJP11	70	3	2	5	277	3,96	T
EJP12	70	3	2	5	305	4,36	ST
EJP13	70	2	3	5	281	4,01	T
Rata-rata						4,19	T

Sumber: Hasil olah data melalui SPSS 25 (2023)

Berdasarkan Tabel 3, diketahui bahwa rata-rata asesmen variabel *employee job performance* yaitu 4,19 dari 70 responden yang masuk dalam kriteria Tinggi (T). Hal ini menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap variabel *employee job performance* termasuk dalam kategori tinggi. Asesmen variabel *employee job performance* tertinggi yaitu 4,43 pada EJP1 dan EJP2 mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan mengirimkan laporan kepada pimpinan.

Tabel 4. Analisis Statistik Deskriptif Variabel *Harmonious Passion*

Indikator	N	Range	Min	Max	Sum	Mean	Deskripsi
HP1	70	3	2	5	261	3,73	T
HP2	70	2	3	5	297	4,24	ST
HP3	70	2	3	5	287	4,10	T
HP4	70	2	3	5	309	4,41	ST
HP5	70	2	3	5	269	3,84	T
HP6	70	3	2	5	275	3,93	T
Rata-rata						4,04	T

Sumber: Hasil olah data melalui SPSS 25 (2023)

Berdasarkan Tabel 4, diketahui bahwa rata-rata asesmen variabel *harmonious passion* yaitu 4,04 dari 70 responden yang masuk dalam kriteria Tinggi (T). Hal ini menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap variabel *harmonious passion* termasuk dalam kategori tinggi. Asesmen variabel *harmonious passion* tertinggi yaitu 4,41 pada HP4 mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan mendapatkan berbagai pengalaman dari pekerjaannya.

Tabel 5. Analisis Statistik Deskriptif Variabel *Obsessive Passion*

Indikator	N	Range	Min	Max	Sum	Mean	Deskripsi
OP1	70	3	1	4	180	2,57	R
OP2	70	4	1	5	193	2,76	C
OP3	70	4	1	5	194	2,77	C
OP4	70	4	1	5	189	2,70	C
OP5	70	4	1	5	194	2,77	C
Rata-rata						2,71	C

Sumber: Hasil olah data melalui SPSS 25 (2023)

Berdasarkan Tabel 5, diketahui bahwa rata-rata asesmen variabel *obsessive passion* yaitu 2,71 dari 70 responden yang masuk dalam kriteria Cukup (C). Hal ini menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap variabel *obsessive passion* termasuk dalam kategori cukup. Asesmen variabel *obsessive passion* tertinggi yaitu 2,77 pada OP3 dan OP5, kemudian asesmen terendah yaitu 2,57 pada OP1 mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan cukup merasa bahwa pekerjaannya adalah satu-satunya hal yang membuat karyawan bersemangat sehingga terkadang lupa dengan aktivitas lain, namun sebagian besar karyawan tidak begitu kesulitan untuk mengendalikan keinginannya untuk terus menerus bekerja.

Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	17.816	4.038		4.412	.000		
	HP	1.357	.157	.713	8.650	.000	.955	1.047
	OP	.272	.169	.133	1.609	.112	.955	1.047

a. Dependent Variable: EJP

Sumber: Hasil olah data melalui SPSS 25 (2023)

Berdasarkan Tabel 6, baik *harmonious passion* maupun *obsessive passion* memiliki nilai *tolerance* > 0,10 dan *VIF* < 10 sehingga variabel-variabel penelitian dinyatakan tidak ada multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7. Uji Gleser Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	7.287	2.660		2.740	.008
	HP	-.082	.103		-.792	.431

OP	-0.172	0.111	-0.188	-1.541	0.128
a. Dependent Variable: Abs_Res					

Sumber: Hasil olah data melalui SPSS 25 (2023)

Berdasarkan Tabel 7, dapat diketahui bahwa nilai probabilitas signifikansi dari variabel *Harmonious Passion* (HP) dan *Obsessive Passion* (OP) sebesar 0,431 dan 0,128 berada di atas 0,05. Hal tersebut mengindikasikan bahwa tidak ada satupun variabel independen yang signifikan secara statistik memengaruhi variabel dependen nilai Absolut Residual (Abs_Res) sehingga model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Tabel 8. One Sample Kolmogrov-Smirnov Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		4.06470480
Most Extreme Differences	Absolute		.099
	Positive		.068
	Negative		-.099
Test Statistic			.099
Asymp. Sig. (2-tailed)			.089 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.484 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.471
		Upper Bound	.496
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.			

Sumber: Hasil olah data melalui SPSS 25 (2023)

Berdasarkan Tabel 8, dapat diketahui bahwa nilai *Test Statistic Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,099 dan probabilitas signifikansi sebesar 0,484 berada di atas 0,05. Hal tersebut mengindikasikan bahwa data residual terdistribusi normal sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Linearitas

Tabel 9. Ringkasan Model Hasil Uji Linearitas

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.752 ^a	.565	.552	4.125

a. Predictors: (Constant), OP, HP

b. Dependent Variable: EJP

Sumber: Hasil olah data melalui SPSS 25 (2023)

Tabel 10. ANOVA Hasil Uji Linearitas

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1483.137	2	741.568	43.583	.000 ^b
	Residual	1140.006	67	17.015		
	Total	2623.143	69			

a. Dependent Variable: EJP

b. Predictors: (Constant), OP, HP

Sumber: Hasil olah data melalui SPSS 25 (2023)

Berdasarkan Tabel 9 dan Tabel 10, dapat diketahui bahwa nilai R^2 sebesar 0,565 dengan jumlah n observasi 70, maka besarnya $c^2_{hitung} = 70 \times 0,565 = 39,55$. Nilai ini dibandingkan dengan c^2_{tabel} dengan $df = 68$ dan tingkat signifikansi 0,05 didapat nilai 88,3. Dengan nilai $c^2_{hitung} < c^2_{tabel}$, maka hal ini menunjukkan bahwa model regresi penelitian ini merupakan model yang linear.

Uji Hipotesis

Tabel 11. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.816	4.038		4.412	.000
	HP	1.357	.157	.713	8.650	.000
	OP	.272	.169	.133	1.609	.112

a. Dependent Variable: EJP

Berdasarkan Tabel 11, dihasilkan persamaan regresi linear yang menjelaskan hubungan antar variabel-variabel yang diuji sebagai berikut:

$$EJP = 0,713HP + 0,133OP$$

Keterangan:

HP = *Harmonious Passion*

OP = *Obsessive Passion*

EJP = *Employee Job Performance*

Dari persamaan tersebut, dapat diketahui bahwa nilai 0,713 pada variabel *Harmonious Passion* (HP) terhadap *Employee Job Performance* (EJP) menunjukkan besaran pengaruh variabel *harmonious passion* terhadap *employee job performance*. Nilai koefisien yang positif dan *sig. probabilitas* $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa variabel *harmonious passion* berpengaruh positif terhadap *employee job performance*. Nilai 0,133 pada variabel *Obsessive Passion* (OP) terhadap *Employee Job Performance* (EJP) menunjukkan besaran pengaruh variabel *obsessive passion* terhadap *employee job performance*. Nilai koefisien yang positif namun *sig. probabilitas* $0,112 > 0,05$ menunjukkan bahwa variabel *obsessive passion* tidak berpengaruh terhadap *employee job performance*.

Pembahasan

Pengaruh *Harmonious Passion* terhadap *Employee Job Performance*

Hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini yaitu *harmonious passion* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee job performance*. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diketahui bahwa nilai *beta standardized coefficient* sebesar 0,713 dan nilai *sig.* $0,000 < sig. 0,05$. Kedua hal tersebut menunjukkan bahwa **hipotesis pertama (H1) diterima**, di mana *harmonious passion* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee job performance*. Semakin tinggi *harmonious passion* yang dimiliki oleh seorang karyawan, maka semakin tinggi pula *employee job performance* karyawan tersebut. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah *harmonious passion* yang dimiliki oleh seorang karyawan, maka semakin rendah pula *employee job performance* karyawan tersebut.

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif variabel penelitian yang memiliki indikator paling kuat adalah indikator HP4 dengan nilai asesmen 4,41, sedangkan variabel *employee job performance* yang memiliki indikator paling kuat adalah indikator EJP1 dan EJP2 dengan nilai asesmen 4,43. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mendapatkan berbagai pengalaman dari pekerjaannya, kemudian terbentuk motivasi intrinsik dan *harmonious passion* dalam dirinya yang menjadikan karyawan tertarik dengan pekerjaannya serta terdorong secara internal untuk melakukan tugas, sehingga pada akhirnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dan mengirimkan laporan kepada pimpinan secara tepat waktu.

Sejalan dengan *Self-Determination Theory* (SDT), karyawan yang memiliki dorongan motivasi internal yang terkait dengan *harmonious passion* akan melakukan pekerjaan secara sukarela karena menarik dan menyenangkan (Deci & Ryan, 2000) sehingga mengarah pada *employee job performance* tingkat tinggi yang berkelanjutan, di mana motivasi intrinsik dan *harmonious passion* tersebut terkait secara rumit dengan dorongan internal untuk melakukan tugas dan aktivitas (Chummar *et al.*, 2019).

Hal tersebut juga didukung oleh *Conservation of Resources Theory* (COR), di mana *harmonious passion* memiliki dampak langsung yang berkelanjutan terhadap *employee job performance* karena sifatnya yang mudah serta tidak berdampak negatif pada pengurasan sumber daya (Amarnani *et al.*, 2020).

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu, seperti Vallerand & Houlfort (2003), Ho *et al.* (2011), Burke *et al.* (2015), Astakhova & Porter (2015), dan Vergauwe *et al.* (2022) yang menunjukkan bahwa karyawan dengan *harmonious passion* memiliki *employee job performance* yang lebih baik di tempat mereka bekerja.

Pengaruh *Obsessive Passion* terhadap *Employee Job Performance*

Hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini yaitu *obsessive passion* berpengaruh negatif signifikan terhadap *employee job performance*. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, meskipun diketahui bahwa nilai *beta standardized coefficient* sebesar 0,133, namun nilai *sig.* 0,112 > *sig.* 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa **hipotesis kedua (H2) tidak diterima**, di mana *obsessive passion* tidak berpengaruh terhadap *employee job performance*.

Sejalan dengan penelitian sebelumnya, *obsessive passion* tidak terkait dan tidak berpengaruh terhadap *employee job performance* (Burke *et al.*, 2015) karena *obsessive passion* kurang adaptif dalam konteks kerja dibandingkan dengan *harmonious passion*, sehingga *obsessive passion* tidak mendorong *employee job performance* (Vergauwe *et al.*, 2022).

Hal ini juga didukung oleh *Self-Determination Theory* atau SDT (Deci & Ryan, 2000) yang menyatakan bahwa meskipun *harmonious passion* ataupun *obsessive passion* keduanya mengarah pada kegigihan yang berkelanjutan dalam aktivitas (Vallerand *et al.*, 2007), namun sifat kegigihan untuk *harmonious passion* dan *obsessive passion* itu berbeda sehingga menghasilkan *employee job performance* yang juga berbeda (Burke *et al.*, 2015).

Conservation of Resources Theory atau COR (Halbesleben *et al.*, 2009) juga menyatakan bahwa karyawan dapat menjadi begitu terlibat dalam peran pekerjaan mereka yang dalam hal ini dapat disebut sebagai *obsessive passion* sehingga mereka memiliki lebih sedikit sumber daya (misalnya waktu, energi, fokus) untuk meluangkan diri pada peran lain seperti komunitas atau keluarga. Selain itu, *obsessive passion* menghasilkan kegigihan kaku terhadap pekerjaan (Ho & Astakhova, 2018) berupa rasa keasyikan terus-menerus dengan pekerjaan yang dapat menguras sumber daya energi (Sonnentag *et al.*, 2008), sehingga pengaruh *obsessive passion* tidak sebaik pengaruh *harmonious passion* pada *employee job performance*.

KESIMPULAN

Berdasarkan pengujian variabel independen *harmonious passion* dan *obsessive passion* terhadap variabel dependen *employee job performance* yang telah dilakukan dalam penelitian, berikut kesimpulan atas hasil pengujian yang telah dilakukan:

1. Terdapat pengaruh positif signifikan *harmonious passion* terhadap *employee job performance* pada karyawan PT. X Tangerang yang memiliki masa kerja 1 tahun ke atas. Karyawan dengan *harmonious passion* cenderung memiliki *employee job performance* yang lebih tinggi daripada karyawan dengan *obsessive passion*. Semakin besar *harmonious passion* yang dimiliki karyawan, maka *employee job performance* akan meningkat. Sebaliknya, semakin kecil *harmonious passion* yang dimiliki karyawan, maka *employee job performance* akan menurun. Hal tersebut disebabkan karena karyawan dengan *harmonious passion* merasa tertarik dan senang dengan pekerjaannya sehingga mereka secara sukarela mengerjakan pekerjaan tersebut (Deci & Ryan, 2000). Dorongan internal terkait *harmonious passion* pada karyawan mengarahkan mereka untuk menyelesaikan pekerjaannya (Chummar *et al.*, 2019). Selain itu, karyawan dengan *harmonious passion* tidak mudah terkuras sumber dayanya (Amarnani *et al.*, 2020), sehingga mereka dapat mengerjakan pekerjaan mereka dengan optimal.
2. Tidak terdapat pengaruh *obsessive passion* terhadap *employee job performance* pada karyawan PT. X Tangerang yang memiliki masa kerja 1 tahun ke atas. Besar atau kecilnya *obsessive passion* yang dimiliki karyawan tidak meningkatkan atau menurunkan *employee job performance* pada karyawan tersebut. Hal tersebut disebabkan karena *obsessive passion* dalam diri karyawan kurang adaptif dalam konteks kerja (Vergauwe *et al.*, 2022). Kegigihan yang terkait dengan *obsessive passion* bersifat

kaku (Vallerand & Houliort, 2003; Ho & Astakhova, 2018) dan tidak sebaik kegigihan yang terkait dengan *harmonious passion* yang membuat karyawan dengan *obsessive passion* merasa keasyikan terus-menerus dengan pekerjaan mereka (Sonntag *et al.*, 2008). Selain itu, karyawan dengan *obsessive passion* terlalu terlibat dalam peran pekerjaan mereka yang membuat sumber daya mereka mudah terkuras (Halbesleben *et al.*, 2009).

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang diharapkan dapat diminimalisir pada penelitian-penelitian selanjutnya. Berikut keterbatasan-keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini:

1. Kuesioner penelitian diisi oleh responden karyawan PT. X Tangerang dengan masa kerja 1 tahun ke atas secara *self-report*, yaitu dengan menjawab pertanyaan-pertanyaan kuesioner sesuai dengan apa yang karyawan tersebut rasakan. Hal tersebut akan membuat jawaban menjadi bias dan kurang objektif, terutama pada bagian variabel *employee job performance*.
2. Pengambilan data penelitian hanya dilakukan pada karyawan PT. X Tangerang saja, yaitu karyawan perusahaan yang berfokus pada sektor perdagangan berbasis teknologi dan informasi. Dengan begitu, perusahaan lain dengan sektor yang berbeda kemungkinan dapat memberikan hasil yang berbeda juga.
3. Responden mengisi kuesioner penelitian berdasarkan kondisi yang dirasakan pada saat ini, yaitu pada akhir masa pandemi COVID-19 dengan sistem kerja perusahaan *Hybrid*, di mana kondisi tersebut dapat berubah ke depannya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa saran yang dapat digunakan untuk penelitian mendatang dalam meneliti hubungan *harmonious passion*, *obsessive passion*, dan *employee job performance* sebagai berikut:

1. Peneliti selanjutnya dapat membuat kuesioner penelitian yang terbagi menjadi dua, yaitu untuk posisi pekerjaan manajer ke atas dan untuk staf. Dengan begitu, pengisian kuesioner penelitian tidak hanya dilakukan secara *self-report* namun manajer dari responden karyawan juga ikut menilai terutama pada variabel *employee job performance* sehingga jawaban kuesioner menjadi lebih objektif dan tidak bias.
2. Peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian pada perusahaan atau sektor perusahaan selain pada PT. X Tangerang atau selain pada sektor perdagangan berbasis teknologi dan informasi, yang memiliki karakteristik dan budaya organisasi yang berbeda sehingga dapat melihat perbedaan dan pembaruan hasil penelitiannya.
3. Peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian pada perusahaan yang sama, yaitu PT. X Tangerang namun ketika pandemi COVID-19 telah berakhir sehingga kondisi yang dirasakan responden bisa jadi berbeda.

REFERENSI

Amarnani, R.K., Lajom, J.A.L., Restubog, S.L.D., Capezio, A. 2020. Consumed by obsession: Career adaptability resources and the performance consequences of obsessive passion and harmonious passion for work. *Human Relations*, 73 (6), pp. 811-836.

- Astakhova, Marina N. & Gayle Porter. 2015. Understanding the work passion–performance relationship: The mediating role of organizational identification and moderating role of fit at work. *Human Relations* 1-32 (2015).
- Burke, Ronald J, *et al.* 2015. Work Passion Through the Lens of Culture: Harmonious Work Passion, Obsessive Work Passion, and Work Outcomes in Russia and China. *Journal of Business and Psychology*.
- Chummar, Sheryl, *et al.* 2019. Exploring the differential impact of work passion on life satisfaction and job performance via the work–family interface. *Personnel Review* Vol. 48 No. 5.
- Crain, T.L., Hammer, L.B., Bodner, T., Kossek, E.E., Moen, P., Lilienthal, R. and Buxton, O.M. 2014. Work–family conflict, family-supportive supervisor behaviors (FSSB), and sleep outcomes. *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 19 No. 2, pp. 155-167.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. 2000. The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11, 319–338.
- Forest, J., Mageau, G. A., Sarrazin, C., and Morin, E. S. 2010. Work is my passion: The different affective, behavioral, and cognitive consequences of harmonious and obsessive passion toward work. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 28, 27–40.
- Hair Jr., Joseph F, Black, W.C., Babin, B.J., and Anderson, R.E. 2010. *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective*. New Jersey: Perason Prentice Hall.
- Halbesleben, J.R.B., Harvey, J. and Bolino, M.C. 2009. Too engaged? A conservation of resources view of the relationship between work engagement and work interference with family. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 94 No. 6, pp. 1452-1465.
- Halbesleben, J.R.B. 2006. Sources of social support and burnout: a meta-analytic test of the conservation of resources model. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 91 No. 5, pp. 1134-1145.
- Ho, V.T. and Astakhova, M.N. 2018. Disentangling passion and engagement: An examination of how and when passionate employees become engaged ones. *Human Relations* 71(7): 973–1000.
- Ho, V.T., Wong, S.S. and Lee, C.H. 2011. A Tale of Passion: Linking Job Passion and Cognitive Engagement to Employee Work Performance. *Journal of Management Studies* 48:1.
- Lusri, L. & H. S. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5(1), 2-8.
- Premeaux, S.F., Adkins, C.L. and Mossholder, K.W. 2007. Balancing work and family: a field study of multi-dimensional, multi-role work-family conflict. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 28 No. 6, pp. 705-727.
- Sonnentag, S., Mojza, E., Binnewies, C. and Scholl, A. 2008. Being engaged at work and detached at home: a week-level study on work engagement, psychological detachment, and affect. *Work and Stress*, Vol. 22 No. 3, pp. 257-276.
- Vallerand, R. J. 2015. *The psychology of passion: A dualistic model*. New York, NY: Oxford University Press.
- Vallerand, R. J., Blanchard, C. M., Mageau, G. A., Koestner, R., Ratelle, C., L´eonard, M., & Gagn´e, M. 2003. Les passions de l’ame: On obsessive and harmonious passion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85, 756–767.
- Vallerand, R. J., & Houliort, N. 2003. Passion at work: Toward a new conceptualization. In D. Skarlicki, S. Gilliland, & D. Steiner (Eds.). *Social issues in management* (Vol. 3, pp. 175–204). Greenwich, CT: Information Age Publishing.



- Vergauwe, Jasmine, *et al.* 2022. Passion for work: Relationships with general and maladaptive personality traits and work-related outcomes. *Personality and Individual Differences* 185.
- Wayne, J.H., Randel, A.E. and Stevens, J. 2006. The role of identity and work-family support in work family enrichment and its work-related consequences. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 69 No. 3, pp. 445-461.