

Analisis Pengaruh *Work Passion* dan *Organizational Support* terhadap *Employee's Career Commitment* dengan Mediasi *Work-Family Interface* dan *Autonomy Support* sebagai Variabel Moderasi

Isna Nurlela Nasution¹, Lia Amalia²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Esa Unggul

e-mail: isnanurlela@gmail.com¹, lia.amalia@esaunggul.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini mengeksplorasi keterkaitan antara sumber daya manusia dalam organisasi, terutama dalam hal komitmen karier karyawan. Fokusnya terarah pada peran dukungan organisasi dan semangat kerja terhadap antarmuka antara pekerjaan dan keluarga, serta dampaknya terhadap komitmen karier karyawan. Metode survei dengan pengukuran menggunakan skala Likert digunakan dengan sampel karyawan di industri transportasi di Jabodetabek. Temuan menunjukkan bahwa semangat kerja yang harmonis, dukungan organisasi, dan konflik antara pekerjaan dan keluarga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen karier karyawan. Dukungan organisasi juga terbukti berpengaruh terhadap konflik antara pekerjaan dan keluarga. Namun, semangat kerja yang obsesif dan peningkatan antara pekerjaan dan keluarga tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap komitmen karier karyawan. Selain itu, mediasi dari antarmuka antara pekerjaan dan keluarga terhadap hubungan semangat kerja yang harmonis/obsesif dan komitmen karier, serta moderasi dari dukungan otonomi terhadap hubungan antara semangat kerja dan antarmuka antara pekerjaan dan keluarga, tidak terbukti signifikan.

Kata kunci: *Work Passion, Organizational Support, Employee's Career Commitment, Work Family Interface, Autonomy Support*

Abstract

This study delves into the realm of human resources within an organization, specifically addressing employee's commitment to their careers. It aims to understand how organizational support and work passion relate to this commitment. The focus is on exploring the interplay between work passion, organizational support, work-family interface, and their impact on employee's career commitment. Utilizing a survey method and Likert scale measurements, this research adopted purposive sampling among private employees in Jabodetabek, particularly those in the Transportation Industry with at least a year's tenure and shifting schedules. The findings underline the significant influence of harmonious work passion, organizational support, and work-family conflict on employee's career commitment. Additionally, organizational support significantly affects work-family conflict. However, obsessive work passion and work-family enrichment show no significant impact on career commitment, and neither do harmonious work passion nor organizational support on work-family enrichment. Notably, work-family enrichment does not mediate the relationship between work passion and career commitment, while autonomy support doesn't moderate the relationship between work passion and work-family interface.

Keywords: *Work Passion, Organizational Support, Employee Career Commitment, Work Family Interface, Autonomy Support.*

PENDAHULUAN

Para ahli semakin tertarik pada peran sumber daya manusia dalam memengaruhi sikap dan perilaku di lingkungan kerja (Jung & Sohn, 2022). Hal ini tercermin dalam peningkatan penelitian terkait topik tersebut, yang mencakup aspek penting seperti komitmen karier karyawan. Beberapa penelitian sebelumnya menyoroti keterkaitan antara komitmen karier dengan faktor-faktor seperti work passion (Jung & Sohn, 2022), dukungan organisasi (Jiarui, 2020; Wu & Liu, 2022), interaksi work-family (Chummar et al., 2019; Zhu et al., 2021), dan dukungan otonomi (Haar & Brougham, 2022; Wan et al., 2022).

Fokus ahli semakin terarah pada semangat kerja yang berpengaruh pada sikap dan perilaku dalam konteks pekerjaan (Jung & Sohn, 2022). Pekerjaan tidak hanya menjadi bagian penting dalam kehidupan karyawan tetapi juga menjadi bagian dari identitas mereka. Hasil studi sebelumnya menunjukkan korelasi antara dukungan organisasi dan komitmen organisasional. Tingkat dukungan yang dirasakan karyawan dari organisasi dapat memperkuat ikatan psikologis mereka dengan perusahaan (Wu & Liu, 2022).

Menurut Vallerand RJ (2015), keyakinan individu terhadap nilai suatu pekerjaan memengaruhi keterlibatan mereka, yang dapat disebut sebagai harmonious passion (HP) atau obsessive passion (OP) (Vallerand & Houliort, 2019). Work passion ini memberikan kontribusi besar pada aspek psikologis dan sikap kerja, termasuk kreativitas dan perilaku karyawan (Burke et al., 2015). Meskipun fokus pada work passion meningkat, penelitian lanjutan masih diperlukan untuk memahami lebih dalam. Peran work-family interface dan dukungan otonomi dalam work passion menjadi perhatian penting karena adanya keterkaitan erat antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi seseorang (Chummar et al., 2019). Pengungkapan dampak dari work passion dan dukungan organisasi terhadap komitmen karier karyawan membantu memahami faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas dan kemajuan karier.

Work passion, baik dalam bentuk harmonious passion (HP) maupun obsessive passion (OP), memberikan gambaran tentang tingkat keterlibatan individu dengan pekerjaannya (Vallerand & Houliort, 2019). Namun, penelitian tentang work passion cenderung bersifat cross-sectional atau prospektif, terutama dalam menggali peran obsessive passion dan harmonious passion (Vallerand & Houliort, 2019). Selain itu, penelitian sebelumnya menyoroti korelasi antara work passion, dukungan organisasi, dan komitmen karier. Persepsi karyawan tentang dukungan yang mereka terima dari organisasi secara konsisten menjadi pendahulu penting dari komitmen karier. Dukungan organisasi mempengaruhi kinerja karyawan dan mengurangi tingkat pergantian karyawan (Jiarui, 2020).

Beberapa peneliti sebelumnya menyarankan pentingnya work-family interface sebagai variabel intervensi dalam hubungan antara work passion dan komitmen karier karyawan (Wan et al., 2022). Studi juga menyoroti perlunya penelitian lebih lanjut mengenai peran dukungan otonomi dalam menghubungkan work passion dan work-family interface (Hong et al., 2019; Sirgy & Lee, 2018). Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi keterkaitan antara work passion, dukungan organisasi, work-family interface, autonomy support, dan komitmen karier karyawan, yang menjadi sumbangan penting dalam pemahaman tentang lingkungan kerja.

METODE

Pengukuran variabel dalam penelitian ini mengadopsi beberapa instrumen yang sebelumnya telah digunakan dalam penelitian terkait. Work passion diukur dengan 12 pernyataan yang diadopsi dari penelitian oleh Lajom et al. (2018), sementara variabel organizational support menggunakan 4 pertanyaan dari penelitian Bobbio et al. (2022). Employee's career commitment diukur dengan 8 item pernyataan dari penelitian Jung & Sohn (2022). Work-family interface dibagi menjadi work-family enrichment dan work-family conflict, dengan masing-masing dimensi menggunakan 4 dan 5 pernyataan yang diadopsi dari studi yang sama. Autonomy support diukur dengan 6 pernyataan dari penelitian Baard et al. (2004).

Metode survei yang digunakan adalah penggunaan kuesioner secara online melalui Google Form, dengan pengukuran menggunakan skala Likert dari 1-5, mengindikasikan dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Penyebaran kuesioner dilakukan melalui HR dari masing-masing pool taksi di Jabodetabek, yang kemudian menyebarkannya kepada karyawan lain. Adapun jumlah responden yang ditargetkan minimal sebanyak 195, memenuhi syarat 5 kali jumlah pernyataan yang digunakan dalam penelitian.

Penelitian ini menggunakan metode purposive sampling pada karyawan swasta di industri transportasi penyedia jasa taksi di Jabodetabek dengan kriteria masa kerja di atas 1 tahun, bekerja secara shift, dan pada hari libur umum. Analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Model (SEM) dengan perangkat lunak SPSS 26 dan SmartPLS 3.0. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan kecocokan dan kehandalan data yang diperoleh sebelum analisis lebih lanjut. Pretest menunjukkan nilai KMO dan MSA yang memadai, serta reliabilitas yang kuat berdasarkan nilai Cronbach's Alpha, menegaskan kevalidan dari instrumen yang digunakan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian mencerminkan profil responden yang terdiri dari karyawan swasta di Industri Transportasi Pool Taksi Jabodetabek dengan minimal masa kerja satu tahun, menjalani shift kerja, dan bekerja saat hari libur umum. Dalam penyebaran kuesioner secara online kepada 195 responden, mayoritas adalah laki-laki (74,36%) yang banyak bekerja di wilayah Jakarta (73,33%). Kebanyakan dari mereka berusia 25 hingga 35 tahun (46,67%), dengan pendidikan S-1 (lebih dari 50%). Mayoritas bekerja sebagai staf (54,36%) dengan jadwal shift.

Validitas dan reliabilitas data diuji untuk memastikan representasi yang baik dari konstruk yang diukur. Semua indikator variabel menunjukkan nilai loading factor di atas 0,70, memenuhi standar validitas konstruk. Reliabilitas konstruk diukur menggunakan Composite Reliability (CR) dan Average Variance Extracted (AVE). Hasilnya menunjukkan nilai CR dan AVE yang sesuai dengan standar, menegaskan kehandalan konstruk secara keseluruhan. Selain itu, nilai HTMT yang rendah menunjukkan validitas diskriminan antar variabel.

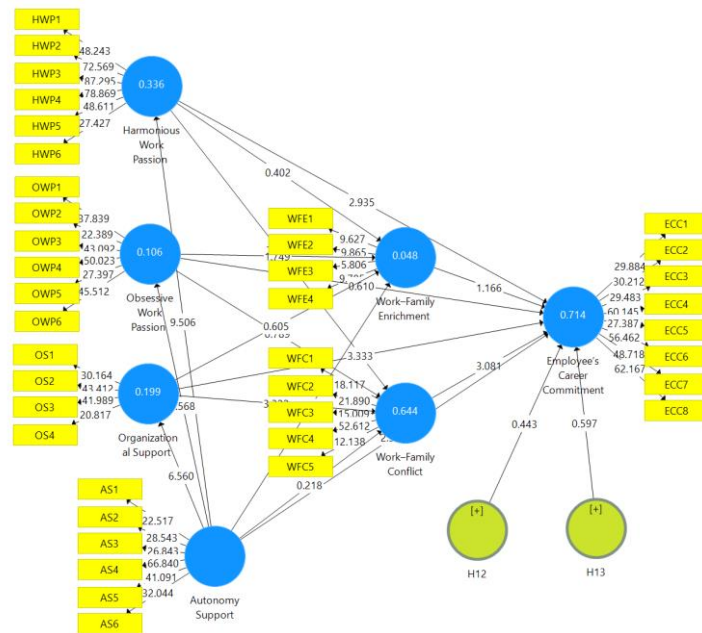
Analisis model menunjukkan bahwa model penelitian memiliki signifikansi yang kuat tanpa masalah multikolinieritas antar indikator. Nilai R Square menyatakan bahwa variabilitas Employee's Career Commitment dapat dijelaskan oleh kombinasi variabel independen dengan persentase sekitar 71,4%. Uji model struktural menunjukkan bahwa variabel Harmonious Work Passion, Obsessive Work Passion, Organizational Support, Work-Family Conflict, Work-Family Enrichment, dan Autonomy Support memiliki dampak signifikan terhadap Employee's Career Commitment.

Tabel 1. Uji Hipotesis Model Penelitian

Hipotesis	Pernyataan Hipotesis	Nilai T-Value	Keterangan
H1	<i>Harmonious work passion</i> berpengaruh positif dengan <i>employee's career commitment</i>	2,935	Data mendukung Hipotesis
H2	<i>Obsessive work passion</i> berpengaruh negatif dengan <i>employee's career commitment</i>	0,605	Data tidak mendukung hipotesis
H3	<i>Harmonious work passion</i> berpengaruh positif terhadap <i>work-family enrichment</i>	0,402	Data tidak mendukung hipotesis
H4	<i>Obsessive work passion</i> berpengaruh positif dengan	0,605	Data tidak mendukung

Hipotesis	Pernyataan Hipotesis	Nilai T-Value	Keterangan
	<i>work-family conflict.</i>		hipotesis
H5	<i>Organizational support</i> berpengaruh positif terhadap <i>employee's career commitment</i>	3,333	Data mendukung Hipotesis
H6	<i>Organizational support</i> berpengaruh positif terhadap <i>work-family enrichment</i>	0,605	Data tidak mendukung hipotesis
H7	<i>Organizational Support</i> berpengaruh negatif dengan <i>work-family conflict.</i>	3,535	Data mendukung Hipotesis
H8	<i>Work-family enrichment</i> berhubungan positif dengan <i>employee's career commitment</i>	1,166	Data tidak mendukung hipotesis
H9	<i>Work-family conflict</i> berhubungan negatif dengan <i>employee's career commitment</i>	3,018	Data mendukung Hipotesis
H10	<i>Work-family enrichment</i> memediasi hubungan antara <i>harmonious work passion</i> dan <i>career commitment</i>	0,016	Data tidak mendukung hipotesis
H11	<i>Work-family conflict</i> memediasi hubungan antara <i>obsessive work passion</i> dan <i>career commitment.</i>	0,730	Data tidak mendukung hipotesis
H12	<i>Autonomy support</i> memoderasi hubungan antara <i>harmonious work passion</i> dan <i>work-family enrichment.</i>	0,443	Data tidak mendukung hipotesis
H13	<i>Autonomy support</i> memoderasi hubungan antara <i>obsessive work passion</i> dan <i>work-family conflict.</i>	0,597	Data tidak mendukung hipotesis

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa dari empat hipotesis, nilai T-value yang melebihi 1,96 memberikan bukti statistik yang kuat untuk mendukung hipotesis yang telah diajukan sebelumnya dalam penelitian ini. Dengan demikian, data yang terkumpul telah memvalidasi hubungan atau dampak yang dihipotesiskan. Namun, sembilan hipotesis dengan nilai T-value di bawah 1,96 menunjukkan bahwa analisis statistik tidak mendukung asumsi-asumsi tersebut. Ini menunjukkan bahwa entah variabel yang dihipotesiskan tidak berpengaruh pada model atau tidak ada korelasi yang substansial antara variabel moderasi dan variabel lainnya dalam penelitian ini.



Gambar 1. Path Diagram T- Value

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dan menguji pengaruh work passion dan organizational support terhadap employee's career commitment dengan mediasi work-family interface serta autonomy support sebagai variabel moderasi. Hasil pengujian hipotesis membuktikan secara empiris bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan harmonious work passion terhadap employee's career commitment. Individu dengan harmonious work passion cenderung memiliki motivasi yang tinggi dalam mencapai kesuksesan dalam karier mereka. Mereka merasa puas dan terhubung dengan pekerjaan mereka, yang membuat mereka lebih termotivasi untuk mengembangkan dan mencapai tujuan karier. Individu dengan gairah kerja yang harmonis cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dalam pekerjaannya karena mereka dengan senang hati dan penuh semangat melakukan tugas-tugas mereka. Kinerja yang baik ini dapat memperkuat komitmen mereka terhadap karir dan membuka peluang untuk maju lebih jauh. Senada dengan pendapat Chummar et al., (2019) yang mengatakan bahwa adanya dampak dari work passion pada dua hasil penting bagi individu dan organisasi, yaitu kepuasan hidup dan kinerja pekerjaan. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara work passion terhadap employee's career commitment (Jung & Sohn, 2022). Hasil ini juga mendukung beberapa hasil studi sebelumnya yang menyebutkan bahwa work passion mempengaruhi kinerja karyawan (Astakhova & Ho, 2018; Mas et al., 2020).

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa dalam industri transportasi, khususnya dengan jadwal kerja tidak lazim seperti shift dan bekerja di hari libur, obsessive work passion tidak berdampak negatif pada komitmen karier karyawan. Situasi ini menuntut keterlibatan yang tinggi dengan pekerjaan, dan para karyawan mungkin memiliki semangat kerja yang tinggi tanpa mengorbankan dedikasi terhadap karier mereka. Ada elemen lain di lingkungan kerja yang mungkin menyeimbangkan dampak buruk dari obsessive work passion. Hal ini mengindikasikan bahwa variasi dalam intensitas dan cara manifestasi obsessive work passion dapat diamati. Ada karyawan yang memiliki gairah kerja obsesif tinggi namun mampu mengarahkannya dengan cara yang lebih positif atau produktif. Temuan ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa passion terhadap pekerjaan tidak memiliki dampak langsung pada kinerja karyawan (Appienti & Chen, 2020; Hao et al., 2018).

Hasil penelitian menegaskan bahwa dalam industri transportasi Jabodetabek, harmonious work passion tidak memiliki pengaruh yang besar terhadap peningkatan

keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga (*work-family enrichment*). Kondisi ini disebabkan oleh tuntutan pekerjaan yang tinggi dan tidak teratur, terutama bagi karyawan dengan jadwal kerja *shifting* atau pada hari libur. Meskipun seseorang memiliki tingkat *work passion* yang tinggi, pekerjaan yang memerlukan ketersediaan dan jam kerja yang tidak teratur dapat menghambat upaya mereka untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga.

Selain itu, hasil studi juga menunjukkan bahwa *obsessive work passion* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap konflik antara pekerjaan dan kehidupan keluarga (*work-family conflict*). Kondisi ini terjadi karena individu yang memiliki *obsessive work passion* cenderung memusatkan waktu dan perhatian lebih banyak pada pekerjaan daripada pada keluarga. Hal ini dapat menciptakan ketegangan antara peran sebagai pekerja dan peran sebagai anggota keluarga, terutama bagi karyawan dengan jadwal kerja yang tidak teratur atau pada hari libur. Jadwal yang tidak pasti dan bekerja pada hari libur nasional dapat membuat sulit bagi mereka untuk menghabiskan waktu bersama keluarga, terlepas dari seberapa besar obsesi mereka terhadap pekerjaan.

Namun, hasil studi juga menunjukkan bahwa adanya dukungan organisasi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap komitmen karier karyawan. Organisasi yang memberikan kesempatan untuk pengembangan, pelatihan, serta dukungan terhadap keseimbangan antara kehidupan kerja dan keluarga, mampu meningkatkan komitmen karyawan terhadap karier. Fasilitas seperti fleksibilitas waktu, cuti yang memadai, dan dukungan terhadap tugas-tugas keluarga dapat membuat karyawan merasa dihargai dan lebih termotivasi untuk mengabdikan diri pada pekerjaan mereka. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa dukungan yang dirasakan dari organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen karier karyawan (Jiarui, 2020; Wu & Liu, 2022).

Hasil studi menunjukkan bahwa dalam industri transportasi Jabodetabek, dukungan organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga (*work-family enrichment*). Meskipun dukungan organisasi memiliki dampak positif terhadap *work-family conflict*, terutama dalam hal penjadwalan kerja dan bantuan teknologi, karyawan masih mengalami kesulitan mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, terutama dalam konteks jadwal kerja yang tidak teratur atau pada hari libur.

Selain itu, studi tersebut menegaskan bahwa *work-family enrichment* tidak terbukti memiliki pengaruh pada komitmen karier karyawan dalam industri transportasi Jabodetabek. Karyawan yang berada dalam situasi jadwal kerja yang tidak konsisten atau intens mungkin lebih fokus pada pekerjaan dan kurang memiliki kesempatan untuk mengembangkan kehidupan keluarga mereka. Sebaliknya, *work-family conflict* menunjukkan pengaruh yang positif terhadap komitmen karier, terutama jika individu menganggap konflik tersebut sebagai kesempatan untuk meningkatkan manajemen waktu dan stres, yang membantu dalam kemajuan karier mereka.

SIMPULAN

Hasil penelitian menyoroti pentingnya mengintegrasikan antara semangat kerja, dukungan organisasi, dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi untuk memperkuat komitmen karier karyawan. Namun, keterbatasan studi dalam menggeneralisasi temuan pada konteks yang lebih luas serta kurangnya penelitian lintas budaya menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut dalam mereplikasi temuan ini dan memahami variabilitas di berbagai lingkungan kerja.

Implikasi manajerial yang dapat diambil dari studi ini mencakup perlunya pengembangan program yang mengutamakan kesejahteraan karyawan dan pengelolaan konflik *work-family interface*. Manajemen perlu mempertimbangkan kebijakan yang lebih fleksibel terkait jam kerja dan penyelesaian konflik pekerjaan-keluarga untuk meningkatkan kualitas kerja dan retensi karyawan dalam industri transportasi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Saya ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada dosen pembimbing saya atas bimbingan, arahan, dan dorongan yang luar biasa selama proses penelitian ini. Dosen pembimbing telah memberikan bimbingan yang sangat berharga, memberikan inspirasi, dan memberikan wawasan yang sangat penting bagi kelancaran penelitian ini. Terima kasih atas kesabaran, dedikasi, dan dukungan yang telah diberikan, telah membantu saya mengatasi tantangan serta menjadikan penelitian ini lebih baik. Ucapan terima kasih saya yang tulus atas bimbingan dan dorongan yang tak ternilai.

DAFTAR PUSTAKA

- Appienti, W. A., & Chen, L. (2020). Empowerment, passion and job performance: implications from Ghana. *International Journal of Manpower*, 41(2), 132–151. <https://doi.org/10.1108/IJM-10-2018-0348>
- Astakhova, M. N., & Ho, V. T. (2018). Chameleonic obsessive job passion: demystifying the relationships between obsessive job passion and in-role and extra-role performance. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(3), 362–374. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1453810>
- Astakhova, M. N., & Porter, G. (2015). Understanding the work passion–performance relationship: The mediating role of organizational identification and moderating role of fit at work. *Human Relations*, 68(8), 1315–1346. <https://doi.org/10.1177/0018726714555204>
- Baard, P. P., Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2004). Intrinsic Need Satisfaction: A Motivational Basis of Performance and Well-Being in Two Work Settings 1. In *Journal of Applied Social Psychology* (Vol. 34).
- BLAU, G. J. (1985). The measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 58(4), 277–288. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1985.tb00201.x>
- Bobbio, A., Canova, L., & Manganelli, A. M. (2022). Organizational Work-Home Culture and its Relations with the Work–Family Interface and Employees’ Subjective Well-being. In *Applied Research in Quality of Life* (Vol. 17, Issue 5). Springer Netherlands. <https://doi.org/10.1007/s11482-022-10048-w>
- Briki, W. (2017). Passion, trait self-control, and wellbeing: Comparing two mediation models predicting wellbeing. *Frontiers in Psychology*, 8(MAY). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00841>
- Burke, R. J., Astakhova, M. N., & Hang, H. (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*, 30(3), 457–471. <https://doi.org/10.1007/s10869-014-9375-4>
- Chummar, S., Singh, P., & Ezzedeen, S. R. (2019). Exploring the differential impact of work passion on life satisfaction and job performance via the work–family interface. *Personnel Review*, 48(5), 1100–1119. <https://doi.org/10.1108/PR-02-2017-0033>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research Design: Quantitative*. SAGE Publication.
- Gao, A., & Jiang, J. (2019). Perceived empowering leadership, harmonious passion, and employee voice: The moderating role of job autonomy. *Frontiers in Psychology*, 10(JULY). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01484>
- Gillet, N., Austin, S., Fernet, C., Sandrin, E., Lorho, F., Brault, S., Becker, M., & Aubouin Bonnaventure, J. (2021). Workaholism, presenteeism, work–family conflicts and personal and work outcomes: Testing a moderated mediation model. *Journal of Clinical Nursing*, 30(19–20), 2842–2853. <https://doi.org/10.1111/jocn.15791>
- Haar, J., & Brougham, D. (2022). Work antecedents and consequences of work-life balance: A two sample study within New Zealand. *International Journal of Human Resource Management*, 33(4), 784–807. <https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1751238>
- Hair, et al. (2017). *Multivariate Data Analysis*. Pearson.
- Hao, P., He, W., & Long, L. R. (2018). Why and When Empowering Leadership Has Different

- Effects on Employee Work Performance: The Pivotal Roles of Passion for Work and Role Breadth Self-Efficacy. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 25(1), 85–100. <https://doi.org/10.1177/1548051817707517>
- Harun, I., & Mahmood, R. (2021). The Influence of Work-Family Interface and Emotional Exhaustion on Turnover Intention Among Doctors in Malaysian Public Hospitals: Applying Affective Commitment as the Moderator. *Proceedings of the International Conference on Psychological Studies (ICPSYCHE 2020)*, 530(Icpsyche 2020), 182–189. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210423.026>
- Hong, E., Jeong, Y., & Downward, P. (2019). Perceived organizational support, internal motivation, and work–family conflict among soccer referees. *Managing Sport and Leisure*, 24(1–3), 141–154. <https://doi.org/10.1080/23750472.2019.1593049>
- Huyghebaert-Zouaghi, T., Morin, A. J. S., Fernet, C., Austin, S., & Gillet, N. (2022). Longitudinal profiles of work-family interface: Their individual and organizational predictors, personal and work outcomes, and implications for onsite and remote workers. *Journal of Vocational Behavior*, 134. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2022.103695>
- Huyghebaert, T., Gillet, N., Lahiani, F. J., Dubois-Fleury, A., & Fouquereau, E. (2018). Psychological Safety Climate as a Human Resource Development Target: Effects on Workers Functioning Through Need Satisfaction and Thwarting. *Advances in Developing Human Resources*, 20(2), 169–181. <https://doi.org/10.1177/1523422318756955>
- Jachimowicz, J. M., Wihler, A., Bailey, E. R., & Galinsky, A. D. (2018). Why grit requires perseverance and passion to positively predict performance. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 115(40), 9980–9985. <https://doi.org/10.1073/pnas.1803561115>
- Jenkins, J. S., Heneghan, C. J., Bailey, S. F., & Barber, L. K. (2016). The Work-Family Interface as a Mediator between Job Demands and Employee Behaviour. *Stress and Health*, 32(2), 128–137. <https://doi.org/10.1002/smi.2586>
- Jiarui, F. (2020). *The Influence of Organizational Support on Career Commitment of New Generation Employees*. 451(Ichssd), 64–69. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.200727.064>
- Jung, Y., & Sohn, Y. W. (2022). Does work passion benefit or hinder employee's career commitment? The mediating role of work–family interface and the moderating role of autonomy support. *PLoS ONE*, 17(6 June). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0269298>
- Kumar, A., Channa, K. A., & Maharvi, M. W. (2018). Work to family enrichment as mediator between organizational support and employees' performance. *Pakistan Journal of Commerce and Social Science*, 12(2), 638–650.
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854–1884. <https://doi.org/10.1177/0149206315575554>
- Lajom, J. A. L., Amarnani, R. K., Restubog, S. L. D., Bordia, P., & Tang, R. L. (2018). Dualistic Passion for Work and Its Impact on Career Outcomes: Scale Validation and Nomological Network. *Journal of Career Assessment*, 26(4), 631–648. <https://doi.org/10.1177/1069072717723096>
- Leduc, C., & Houliort, N. (2015). *Distinction Between Passion for Work and Workaholism and Their Relationship With Work-Family Conflict and Work-Family Enrichment*. FEBRUARY, 2–3.
- Lv, H. (2023). E-communication During Non-Working Time and Harmonious Work Passions: The Mediating Role of Work-Family Conflict. *Journal of Human Resource Management*, 11(1), 7–12. <https://doi.org/10.11648/j.jhrm.20231101.12>
- Mas, F., Yuniawan, A., Nugraheni, R., Idyarti, E., & Udin, U. (2020). The effect of obsessive work passion and affective commitment on employee performance. *Revista*

- ESPACIOS, 41(22), 79–89.
<http://www.revistaespacios.com/a20v41n22/a20v41n22p07.pdf>
- Medal Junjuran, I. (2021). *Working During the Pandemic: The Effect of Work Passion on Happiness at Work While Working at Home During the Covid-19 Pandemic*.
- Muzakki, M., & Heryyanto, A. (2022). Perceived Organizational Support, Work-Family Conflict, and Job Satisfaction: a Serial Mediation Model. *Media Mahardhika*, 21(1), 115–127. <https://doi.org/10.29062/mahardika.v21i1.527>
- Netemeyer RG, B. J. M. R. (1996). *Development and validation of work–family conflict and family–work conflict scales*. *J Appl Psychol*. 1996; 81:400–10. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.400>. *J Appl Psychol*.
- Pollack, J. M., Ho, V. T., O’Boyle, E. H., & Kirkman, B. L. (2020). Passion at work: A meta-analysis of individual work outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 41(4), 311–331. <https://doi.org/10.1002/job.2434>
- Pramono, I., & Rivai, A. R. (2023). *Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Work Family Conflict Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dengan Work Life Balance Sebagai Mediasi (Studi Kasus Pada Pegawai KPP Madya Semarang Yang Melaksanakan Work from Home)*. 7(1), 39–57. <http://journal.ildikti9.id/Ekonomika>
- Purba, S. D., & Ananta, A. N. D. (2018). the Effects of Work Passion, Work Engagement and Job Satisfaction on Turn Over Intention of the Millennial Generation. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 11(2), 263–274. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v11i2.2954>
- Sianturi, & Br, E. W. A. (2021). The Relationship Between Perceived Organizational Support With Work Family Conflict At Employees PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Universitas Medan Area*.
- Sirgy, M. J., & Lee, D. J. (2018). Work-Life Balance: an Integrative Review. In *Applied Research in Quality of Life* (Vol. 13, Issue 1, pp. 229–254). Springer Netherlands. <https://doi.org/10.1007/s11482-017-9509-8>
- Spehar, I., & Forest, J. (2016). *Passion for Work, Job Satisfaction, and the Mediating Role of Belongingness*.
- Sulistiawan, J., Moslehpour, M., & Lin, P.-K. (2022). Linking Passion for Work and Emotional Exhaustion in Indonesian Firefighters: The Role of Work–Family Conflict. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(22), 14629. <https://doi.org/10.3390/ijerph192214629>
- Tjahjono, H. K., Puji Rahayu, M. K., & Putra, A. D. (2020). the Mediating Role of Affective Commitment on the Effect of Perceived Organizational Support and Procedural Justice on Job Performance of Civil Servant. *Journal of Leadership in Organizations*, 2(2), 91–107. <https://doi.org/10.22146/jlo.55371>
- Vallerand, R. J., & Houliort, N. (2019). *Passion for work: Theory, research, and applications*. Oxford University Press.
- Vallerand RJ. (2015). *The psychology of passion: A dualistic model*. Oxford University Press.
- Wan, M., Carlson, D. S., Quade, M. J., & Kacmar, K. M. (2022). Does work passion influence prosocial behaviors at work and home? Examining the underlying work–family mechanisms. *Journal of Organizational Behavior*, 43(9), 1516–1534. <https://doi.org/10.1002/job.2566>
- Wattoo, M. A., Zhao, S., & Xi, M. (2018). Perceived organizational support and employee well-being: Testing the mediatory role of work–family facilitation and work–family conflict. *Chinese Management Studies*, 12(2), 469–484. <https://doi.org/10.1108/CMS-07-2017-0211>
- Wibowo, S., & Anggraeni, A. D. E. I. (2019). The Impact of Work-family Conflict, Perceived Organizational Support, Work Engagement on Professional Commitment. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 21(2), 26–33. <https://doi.org/10.32424/1.jame.2019.21.2.1605>
- Wijaya, D. O., Azhmy, M. F., & Ritonga, I. M. (2022). Pengaruh Organizational Support dan Work Engagement Terhadap Work Family Enrichment di Pusat Penelitian Kelapa

- Sawit Medan. *Jurnal Ekonomi Bisnis Digital*, 1(2), 240–248.
<https://doi.org/10.59663/jebidi.v1i2.43>
- Wu, H., & Liu, Y. (2022). The relationship between organisational support for career development, organisational commitment, and turnover intentions among healthcare workers in township hospitals of Henan, China. *BMC Primary Care*, 23(1), 1–8.
<https://doi.org/10.1186/s12875-022-01753-4>
- Xu, S., Wang, Y., Mu, R., Jin, J., & Gao, F. (2018). The effects of work–family interface on domain-specific satisfaction and well-being across nations: The moderating effects of individualistic culture and economic development. In *PsyCh Journal* (Vol. 7, Issue 4, pp. 248–267). Academic Press Inc. <https://doi.org/10.1002/pchj.226>
- Zhu, D., Kim, P. B., Milne, S., & Park, I. J. (2021). A Meta-Analysis of the Antecedents of Career Commitment. *Journal of Career Assessment*, 29(3), 502–524.
<https://doi.org/10.1177/1069072720956983>