

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

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

Lia Amalia & Isna Nurlela Nasution

Universitas Esaunggul, Jakarta

Email: lia.amalia@esaunggul.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to explain the influence of work passion and organizational support on the work-family interface. Furthermore, the influence of the work-family interface on employee career commitment was also examined. The mediating variables, namely, the work-family interface and autonomy support — were analyzed. The work-family interface and autonomy support were not just analyzed as mediating variables, but also as moderators, which means they play a crucial role in influencing the relationship between work passion, organizational support, and employee career commitment. The data collection process for this study was conducted with meticulous care. A survey was used, and responses were measured on a Likert scale to ensure accuracy. The population under study, private-sector employees in the transportation industry who provided taxi services, was carefully selected. The sample, which comprised private-sector employees in the transportation industry with more than 1 year of service, working shifts and public holidays, was chosen with precision. The total number of respondents was 195, providing a robust dataset for analysis. Data processing used the SEM-PLS method, a reliable and widely accepted approach in the field of research. The results showed that Harmonious Work Passion, Organizational Support, and Work-Family Conflict significantly influenced Employee Career Commitment. This suggests that fostering a harmonious work passion, providing strong organizational support, and managing work-family conflicts can positively impact employee career commitment. Furthermore, Organizational Support significantly influenced Work-Family Conflict, indicating that a supportive organizational environment can help mitigate work-family conflicts. However, Obsessive Work Passion and Work-Family Enrichment did not influence Employee Career Commitment, suggesting that these factors may not be as significant in determining career commitment. Harmonious Work Passion and Organizational Support did not influence Work-Family Enrichment, indicating that these factors may not directly contribute to work-family enrichment. Work-Family Interface does not mediate the influence between Harmonious Obsessive Work Passion and Career Commitment, and Autonomy Support does not moderate the relationship between Work Passion and Work-Family Interface.

Keywords work passion, organizational support, employee's career commitment, work family interface, autonomy support.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia sebagai salah satu aspek yang perlu diperhatikan dalam suatu organisasi, dimana salah satunya berkaitan dengan *employee's career commitment*. Terdapat beberapa contoh penelitian sebelumnya terkait *employee's career commitment* adalah berkaitan dengan *work passion* (Jung & Sohn, 2022), *organizational support* (Jiarui, 2020; Wu & Liu, 2022),

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

work-family interface (Chummar *et al.*, 2019; Zhu *et al.*, 2021) dan *autonomy support* (Haar & Brougham, 2022; Wan *et al.*, 2022).

Studi sebelumnya menjelaskan keterkaitan dukungan organisasi dengan komitmen organisasinya. Ketika karyawan merasakan dukungan organisasi terhadap mereka, kontrak psikologis mereka dengan organisasi akan diperkuat (Wu & Liu, 2022).

Meski perhatian terkait *work passion* semakin meningkat, penelitian di bidang ini tetap dilakukan dalam pengembangan sumberdaya manusia. Perspektif kontemporer tentang *passion*, baik dalam literatur akademik maupun perusahaan populer, mendukung premis bahwa *passion* seseorang untuk pekerjaan umumnya diinginkan karena sebagian besar memberikan dampak yang positif, termasuk makna yang dirasakan, ketekunan, keberhasilan secara keseluruhan, antusiasme, keuntungan finansial, dan kebahagiaan (Vallerand RJ, 2015).

Dalam konseptual penelitian ini, peneliti berpendapat bahwa penting untuk mempertimbangkan peran dari *work-family interface* dan lingkungan kerja di *work passion* dialami, untuk lebih memahami *work passion* pada kepuasan hidup dan prestasi kerja. Penelitian ini berkontribusi pada kehidupan kerja dengan mengeksplorasi secara konseptual hubungan kompleksitas antara *work passion*, *organisational support*, *work-family interface*, *autonomy support* dan *employee's career commitment*.

Peran *work-family interface* dan *work passion* mengkonseptualisasikan kebutuhan perhatian karena beberapa alasan. Pertama, penelitian oleh (Chummar *et al.*, 2019) sangat menyarankan bahwa individu kehidupan kerja dan kehidupan keluarganya saling terkait erat, yang satu mempengaruhi yang lain.

Oleh karena itu, kita dapat mengharapkan keinginan seseorang untuk itu, pekerjaan dapat sangat mempengaruhi hidupnya positif atau negatif. Selain itu, sebagian besar kehidupan seseorang berkisar pada pekerjaannya. Dampak dari *work passion* dan *organizational support* terhadap *employee's career commitment* dapat membantu dalam memahami elemen-elemen yang mendorong atau menghambat kesetiaan karyawan terhadap organisasi dan kemajuan karier. *Work passion* menunjukkan bahwa individu dapat bertanggung jawab atas keterlibatan mereka, yang disebut sebagai *harmonious passion* (HP) atau kehilangan kendali atas hal tersebut, yang disebut sebagai *obsessive passion* (OP) (Vallerand & Houliort, 2019).

Namun, sebagian besar penelitian yang menyelidiki *obsessive passion* dan *harmonious passion* dalam pekerjaan sebagian besar bersifat *cross-sectional* atau prospektif, termasuk penelitian tentang semangat kerja (Vallerand & Houliort, 2019).

Selain itu, beberapa penelitian telah mengeksplorasi mengapa dan bagaimana *work passion* dan *organizational support* berpengaruh dengan *employee's career commitment*. *Organizational support* secara konsisten telah menjadi variabel pendahulu yang signifikan dari komitmen karier. *Organizational support* berkaitan dengan persepsi karyawan tentang tingkat dukungan yang mereka terima dari organisasi. Sejauh mana organisasi memprioritaskan kesejahteraan dan kepentingan karyawan.

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan dampak dari *organizational support* adalah signifikan. Karyawan yang memiliki tingkat dukungan organisasi yang dirasakan lebih tinggi cenderung memiliki kinerja yang unggul dan akan mengurangi pergantian karyawan.

Persepsi yang lebih baik tentang dukungan organisasi memfasilitasi peningkatan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka. Terlibat dalam pekerjaan yang memuaskan, sehingga memperoleh kepuasan yang lebih besar dari kegiatan profesional mereka (Jiarui, 2020).

Beberapa peneliti sebelumnya telah menyarankan *work-family interface* menjadi variabel intervensi antara *work passion* terhadap *employee's career commitment* (Wan *et al.*, 2022). Penelitian sebelumnya telah menyarankan bahwa perlu juga diselidiki peran moderasi dari dukungan *autonomy support* pada hubungan *work passion* dan *work-family interface* (Hong *et al.*, 2019; Sirgy & Lee, 2018).

Penelitian ini dilakukan untuk menjelaskan terkait hubungan *work passion* dan terhadap *employee's career commitment* dan *work-family interface*. Selain itu juga akan dikaji terkait pengaruh antara *work-family interface* terhadap *employee's career commitment*. Selanjutnya juga akan dilakukan analisis variabel mediasi yaitu *work-family interface* dan *autonomy support*.

2. Tinjauan Literatur

Menurut dualistik *model of passion*, gairah kerja dapat diklasifikasikan ke dalam dua sub dimensi: gairah harmonis (*harmonious passion*) dan obsesif (*obsessive passion*) (Vallerand & Houliort, 2019). Gairah yang harmonis mengacu pada internalisasi suatu aktivitas ke dalam identitas seseorang, sedangkan hasrat obsesif mengacu pada internalisasi aktivitas ke dalam identitas seseorang karena tekanan yang tak tertahankan. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut: H1: *Harmonious work passion* berpengaruh positif dengan *employee's career commitment*, H2 : *Obsessive work passion* berpengaruh negatif dengan *employee's career commitment*.

Obsesif gairah kerja menghasilkan penipisan sumber daya dan konflik dengan aktivitas kehidupan lainnya dan meningkatkan *work-family conflict*, mengarah ke jalur penurunan *work-family conflict*. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut: H3: *Harmonious work passion* berpengaruh positif terhadap *work-family enrichment*, H4: *Obsessive work passion* berpengaruh positif dengan *work-family conflict*.

Organizational support selalu menjadi variabel anteseden yang penting dari komitmen karier (Jiarui, 2020). Kesimpulan yang sama telah dicapai dalam studi sebelumnya yang menyebutkan semakin banyak dukungan organisasi yang dirasakan, semakin tinggi tingkat komitmen karir (Wu & Liu, 2022). Dengan demikian, hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut: H5: *Organizational support* berpengaruh positif terhadap *employee's career commitment*

Pengaruh *organizational support* dan *work-family enrichment* ditemukan bahwa dukungan organisasi yang lebih tinggi berhubungan dengan tingkat *work-family enrichment* yang lebih tinggi pula (Bobbio *et al.*, 2022). H6: *Organizational support* berpengaruh positif terhadap

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

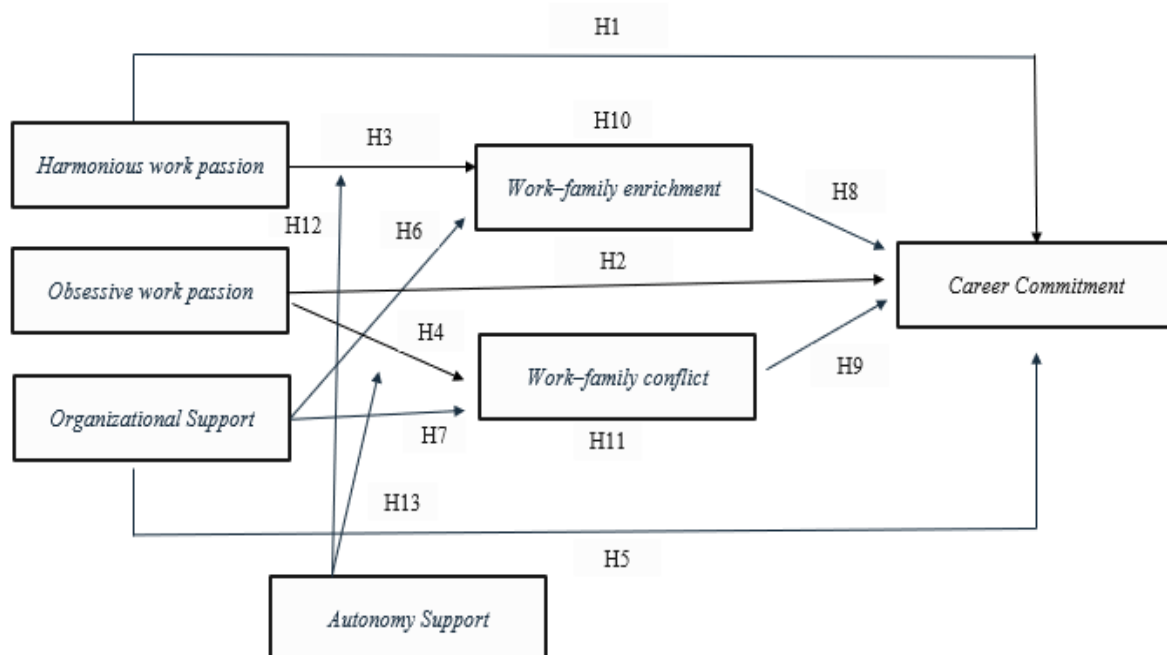
21-23 Oktober 2025

work-family enrichment, H7: *Organizational Support* berpengaruh negatif dengan *work-family conflict*.

Beberapa peneliti telah menemukan bahwa *Work-family conflict* berhubungan negatif dengan karir kepuasan dan komitmen karir (Jung & Sohn, 2022). Dengan demikian, hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut: H8: *Work-family enrichment* berhubungan positif dengan *employee's career commitment*, H9: *Work-family conflict* berhubungan negatif dengan *employee's career commitment*.

Persepsi konflik pekerjaan keluarga dapat menyebabkan penipisan sumber daya dan energi. Akhirnya, hal ini dapat berdampak negatif terhadap komitmen karir. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut: H10: *Work-family enrichment* memediasi hubungan antara *harmonious work passion* dan *career commitment*. H11: *Work-family conflict* memediasi hubungan antara *obsessive work passion* dan *career commitment*. Jadi, dapat diharapkan dukungan otonomi untuk memperkuat dampak positif dari semangat harmonis pada *work-family enrichment* dan melemahkan dampak negatif dari hasrat obsesif pada *work-family conflict* (Jung & Sohn, 2022). Dengan demikian, hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut: H12: *Autonomy support* memoderasi hubungan antara *harmonious passion* dan *work-family enrichment*. H13: *Autonomy support* memoderasi hubungan antara *obsessive passion* dan *work-family conflict*.

Gambar 1. Model Penelitian



Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

3. Metode Penelitian

Pengukuran variabel *work passion* diadopsi dari penelitian yang dilakukan oleh (Lajom *et al.*, 2018) yang terdiri atas 12 pernyataan. Pengukuran variabel *organisasional support* diadopsi dari penelitian yang dilakukan oleh (Bobbio *et al.*, 2022) yang terdiri atas 4 pertanyaan. Berikutnya untuk variabel *employee's career commitment* diadopsi dari penelitian yang sudah dilakukan oleh (Jung & Sohn, 2022) yang terdiri atas 8 pernyataan.

Selanjutnya adalah variabel *work-family interface* yang akan dibagi kedalam 2 dimensi yaitu *work-family enrichment* dan *work-family conflict*. Pengukuran variabel *work-family interface* akan diadopsi dari penelitian oleh (Jung & Sohn, 2022) adapun jumlah pernyataan dimensi *work-family enrichment* adalah 4 pernyataan dan *work-family conflict* sebanyak 5 pernyataan.

Berikutnya pengukuran variabel *autonomy support* akan diadopsi dari penelitian oleh (Baard *et al.*, 2004) dengan jumlah 6 pernyataan. Pada penelitian ini akan menggunakan metode *purposive sampling*. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan swasta di industri transportasi penyedia jasa taksi di Jakarta. Adapun jumlah responden dalam penelitian ini minimal sebanyak

5 X n jumlah pernyataan yaitu sebanyak 195. (Hair *et al.*, 2017). Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode survey. Adapun pengukuran menggunakan skala *likert* pada skala 1-5, dimana skala 1 menunjukkan sangat tidak setuju dan skala 5 menunjukkan sangat setuju. Kuesioner disebarkan kepada HR masing masing *Pool* Taksi untuk disebarluaskan ke karyawan lain di *Pool* Taksi tersebut. Karyawan yang ada di *Pool* Taksi tersebut merupakan karyawan yang bekerja di bidang operasional, HR dan GA, Teknisi Bengkel dan Administrasi. HR masing masing *Pool* Taksi dapat menyampaikan informasi dan tujuan kuesioner kepada karyawan secara langsung.

Pengolahan dan analisis data menggunakan Smart PLS. Uji validitas dilakukan dengan melihat nilai pengukuran dari nilai KMO dan MSA. Nilai KMO dan MSA harus menghasilkan nilai yang lebih besar dari 0,5 yang dapat diartikan bahwa analisis faktornya sudah sesuai. Uji reliabilitas menggunakan pengukuran *Cronbach's Alpha*. Semakin nilai *Cronbach's Alpha* nya mendekati 1 maka semakin baik (Hair *et al.*, 2017). Hasil pretest menunjukkan nilai untuk masing-masing variabel untuk nilai KMO 0,648 hingga 0.859 dan perolehan nilai untuk MSA 0,586 hingga 0,907 lebih besar dari 0,5 yang artinya analisis faktornya sudah sesuai. Uji reliabilitas menggunakan pengukuran *Cronbach's Alpha* dimana hasilnya 0,690 hingga 0,949. Dari tiga puluh sembilan pertanyaan yang sudah dilakukan *pretest* dinyatakan sudah valid semua.

4. Hasil dan Pembahasan

Kriteria responden penelitian merupakan karyawan swasta di Industri Transportasi *Pool* Taksi minimal 1 tahun dengan jadwal kerja *shifting* atau bekerja di *public holiday*. Penyebaran kuesioner dilakukan secara *on line* ke 195 karyawan yang bekerja di pool / cabang industri transportasi dengan sistem operasional 24 jam melayani konsumen. Dari hasil penyebaran

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

kuesioner yang dilakukan terhadap 195 responden, sebanyak 74,36 % adalah laki-laki dan 25,64% adalah responden perempuan yang paling banyak bekerja di daerah Jakarta dengan persentasenya sebesar 73,33%.

Responden merupakan pekerja dengan kelompok usia 25 - 35 tahun dengan jumlah 46,67% dan pendidikan paling tinggi di dominasi oleh tamatan S-1 yang mencapai lebih dari 50% responden. Selanjutnya, sebanyak 54,36% responden bekerja dengan posisi sebagai staf dengan jadwal kerja *Shifting* (*shift* pagi /siang / malam).

Nilai loading factor digunakan sebagai salah satu indikator validitas konstruk dalam skenario ini. Hair, *et al* (2017) mengusulkan nilai *loading factor* sebesar 0,70 dalam *Smart PLS 3.0*. Hasil perhitungan memberikan kesimpulan bahwa model penelitian ini sah karena memiliki bobot / signifikansi yang besar dan tidak ada *multikolinieritas* antar indikator. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam model ini memberikan kontribusi yang signifikan terhadap konstruk dan bebas dari masalah *multikolinearitas*. Akar AVE dari setiap variabel laten lebih tinggi daripada korelasi antara variabel laten dengan variabel laten lainnya (Hair *et al.*, 2017).

Koefisien determinasi R^2 mengukur seberapa besar variabilitas variabel dependen (*Employee's Career Commitment*) dalam model yang dapat dijelaskan oleh variabel independen (*Harmonius Work Passion*, *Obsessive Work Passion*, *Organizational Support*, *Work-Family Conflict*, *Work-Family Enrichment* dan *Autonomy Support*). Dalam situasi ini, nilai R^2 sebesar 0,714 mengandung arti bahwa kombinasi dari *Harmonius Work Passion*, *Obsessive Work Passion*, *Organizational Support*, *Work-Family Conflict*, *Work-Family Enrichment* dan *Autonomy Support* dapat menjelaskan kurang lebih 71,4% variasi atau varians dari *Employee's Career Commitment*, sedangkan sisanya 28,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam studi ini.

Temuan nilai R^2 sebesar 0,336 menunjukkan bahwa variabel *Harmonius Work Passion* secara simultan dipengaruhi oleh peran moderasi *autonomy support* yang digunakan dalam analisis. Hal ini berarti bahwa moderasi *autonomy support* dapat menjelaskan sekitar 33,6% dari variasi atau varians dalam *Harmonius Work Passion*. Sisanya sekitar 66,4% dari pengaruh tersebut disebabkan oleh variabel lain diluar model.

Temuan nilai R^2 sebesar 0,105 menunjukkan bahwa variabel *Obsessive Work Passion* secara simultan dipengaruhi oleh peran moderasi *autonomy support* yang digunakan dalam analisis. Hal ini berarti bahwa moderasi *autonomy support* dapat menjelaskan sekitar 10,5% dari variasi atau varians dalam *Obsessive Work Passion*. Sisanya sekitar 89,5% dari pengaruh tersebut disebabkan oleh variabel lain diluar model. Analisis berikut mengungkapkan bahwa, dengan nilai R^2 sebesar 0,033, variabel *Work-Family Enrichment* secara bersama-sama dipengaruhi oleh variabel-variabel *Harmonius Work Passion*, *Obsessive Work Passion*, *Organizational Support* dan *Autonomy Support*. Hal ini berarti bahwa kombinasi dari *Harmonius Work Passion*, *Obsessive Work Passion*, *Organizational Support* dan *Autonomy Support* yang digunakan dalam analisis dapat menjelaskan sekitar 3,3% dari variasi atau varians dalam *Work-Family Enrichment*. Namun, sekitar 96,7% dari perbedaan tersebut disebabkan oleh variabel lain diluar

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

model. Dengan nilai R^2 sebesar 0,485, temuan analisis akhir menunjukkan bahwa variabel *Work-Family Conflict* secara simultan dipengaruhi oleh variabel-variabel *Harmonious Work Passion*, *Obsessive Work Passion*, *Organizational Support* dan *Autonomy Support*. Hal ini berarti bahwa kombinasi dari *Harmonious Work Passion*, *Obsessive Work Passion*, *Organizational Support* dan *Autonomy Support* yang digunakan dalam analisis dapat menjelaskan sekitar 48,5% dari variasi atau varians dalam *Work-Family Conflict*. Sisanya sekitar 51,5% dari pengaruh tersebut disebabkan oleh variabel lain diluar model.

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 <i>work-family conflict</i> .	0,605	Data tidak mendukung 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

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

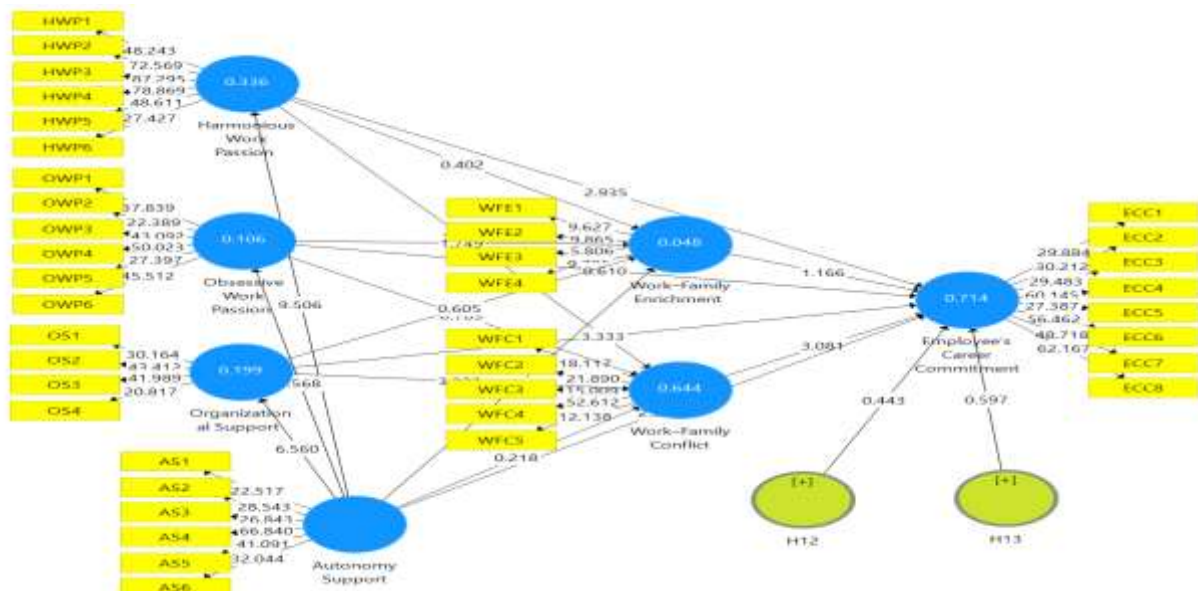
Vol. 3

21-23 Oktober 2025

Hipotesis	Pernyataan Hipotesis	Nilai T-Value	Keterangan
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

Terdapat empat hipotesis dengan nilai T-value lebih besar dari 1,65 pada tabel uji hipotesis. Hal ini menunjukkan bahwa data yang dikumpulkan memvalidasi hipotesis penelitian yang telah disusun sebelumnya. Sementara itu, sembilan hipotesis yang memiliki nilai T-value kurang dari 1,96. Hal ini berarti bahwa analisis statistik menolak asumsi tersebut. Dalam hal ini, ada kemungkinan bahwa yang dihipotesiskan tidak memiliki pengaruh terhadap model, atau tidak ada hubungan yang substansial antara variabel moderasi dengan variabel lainnya.

Gambar 1. Path Diagram T- Value



Hasil pengujian hipotesis membuktikan secara empiris bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan *harmonious work passion* terhadap *employee's career commitment*. Kinerja yang baik ini dapat memperkuat komitmen mereka terhadap karir dan membuka peluang untuk maju lebih jauh. *Obsessive work passion* tidak terbukti secara empiris berpengaruh negatif dengan

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

employee's career commitment.

Hal ini dikarenakan dalam industri transportasi yang mengharuskan jadwal kerja *shifting* / bekerja di *public holiday*, keterlibatan yang tinggi dengan pekerjaan dapat menjadi persyaratan penting. Bisnis transportasi, khususnya di wilayah Jakarta, mungkin memiliki dinamika kerja yang unik karena jadwal kerja *shifting* / bekerja di *public holiday*.

Elemen-elemen lain di tempat kerja ini mungkin dapat mengimbangi dampak buruk dari *obsessive work passion*. Beberapa karyawan mungkin memiliki gairah kerja obsesif yang tinggi, namun mereka dapat mengarahkannya dengan cara yang lebih positif atau produktif dalam pekerjaan mereka.

Hasil studi ini memberikan kesimpulan bahwa *harmonious work passion* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *work-family enrichment*, hal ini dikarenakan industri transportasi Jakarta mungkin memiliki tuntutan kerja yang tinggi dan berat, terutama bagi karyawan yang harus bekerja shift atau pada hari libur.

Pekerjaan yang membutuhkan tingkat tugas yang mengharuskan orang untuk bekerja di jam-jam yang tidak menentu dapat menyulitkan mereka untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga, terlepas dari seberapa kuat *work passion* mereka. Seseorang dengan *obsessive work passion* mencurahkan lebih banyak waktu dan perhatian pada profesinya dibandingkan pada keluarganya. Hal ini dapat menyebabkan ketegangan antara peran pekerja dan anggota keluarga (*work-family conflict*).

Individu dapat mengalami *stress* sebagai akibat dari tuntutan untuk selalu siap sedia untuk bekerja, yang dapat mengganggu kehidupan keluarga. Karyawan dengan jadwal kerja *shifting*/bekerja di *public holiday* mungkin akan kesulitan untuk menghabiskan waktu bersama keluarga, meskipun mereka menginginkannya. Jadwal yang tidak teratur dan bekerja di hari libur nasional dapat menyulitkan mereka untuk meluangkan waktu untuk keluarga, tidak peduli seberapa besar *obsessive work passion* yang mereka miliki. Akibatnya, *work-family conflict* dapat disebabkan oleh penyebab lain selain semangat kerja yang tinggi, seperti penjadwalan kerja.

Pengaruh *organizational support* berpengaruh positif terhadap *employee's career commitment*. Organisasi yang memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk pengembangan dan pelatihan dapat meningkatkan komitmen karier. Karyawan yang percaya bahwa mereka memiliki akses untuk meningkatkan keterampilan dan bakat mereka akan lebih mengabdikan pada profesi mereka karena mereka percaya bahwa organisasi peduli dengan perkembangan mereka. Organisasi dengan kebijakan dan praktik keseimbangan kehidupan kerja, seperti fleksibilitas waktu, cuti yang cukup, dan dukungan untuk tugas-tugas keluarga, dapat membantu karyawan merasa lebih nyaman dan mengabdikan pada pekerjaan mereka karena mereka percaya bahwa mereka dapat mempertahankan keseimbangan yang baik.

Hasil studi menyebutkan bahwa *organizational support* tidak berpengaruh signifikan terhadap *work-family enrichment*. Meskipun *organizational support* dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap *work-family enrichment*, dukungan yang ditawarkan oleh organisasi dalam

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

industri transportasi mungkin memiliki keterbatasan. Dukungan organisasi yang terbatas, terutama dalam hal aturan keseimbangan kehidupan kerja, dapat membatasi pengaruh positifnya. Bisnis transportasi, terutama yang melibatkan jam kerja *shifting* / bekerja di *public holiday*, terkenal dengan intensitas tenaga kerja yang tinggi. Karyawan mungkin merasa sulit untuk mencapai *work-family enrichment* dalam situasi seperti itu, bahkan dengan bantuan organisasi yang memadai, karena jam kerja yang tidak lazim dan kurangnya waktu luang. Bantuan ini memungkinkan karyawan untuk mengelola kewajiban pekerjaan dan keluarga dengan lebih baik. Penting juga untuk mempertimbangkan hubungan antara atasan dan bawahan. Manajer yang memahami kebutuhan karyawannya yang berhubungan dengan keluarga dan memberikan fleksibilitas serta bantuan dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan dapat *work-family conflict*.

Work-family enrichment tidak terbukti secara empiris berpengaruh terhadap *employee's career commitment*. Karyawan di bisnis transportasi Jakarta yang bekerja *shift* atau pada hari libur sering kali menghadapi tuntutan penjadwalan yang signifikan dan tidak konsisten. Kewajiban-kewajiban ini dapat menyulitkan mereka untuk mencurahkan waktu yang cukup untuk kegiatan keluarga atau mengalami keselarasan yang baik antara pekerjaan dan keluarga.

Sebaliknya, mereka mungkin lebih fokus pada pekerjaan dan memiliki lebih sedikit kesempatan untuk mengembangkan kehidupan keluarga mereka. Beberapa karyawan mungkin percaya bahwa profesi mereka adalah prioritas utama mereka dan bahwa *work-family enrichment* tidak berdampak pada pengabdian karier mereka. Hal lain yang dieksplorasi dalam kajian ini adalah *work-family conflict* berpengaruh positif terhadap *employee's career commitment*. Beberapa orang mungkin mengalami *work-family conflict* sebagai akibat dari pekerjaan yang bermanfaat atau sulit. *Work-family conflict* dapat menginspirasi seseorang untuk mempertahankan dan mengembangkan profesinya jika ia sangat peduli dengan pekerjaannya dan meyakini bahwa pekerjaan tersebut merupakan aspek penting dari identitas dan kebahagiaannya.

Beberapa orang mungkin melihat *work-family conflict* sebagai kesempatan untuk meningkatkan manajemen waktu, manajemen stres, dan kemampuan *multitasking*. Keterampilan ini dapat membantu orang untuk maju dalam pekerjaan mereka, terutama jika mereka bekerja di bidang yang membutuhkannya. Karakteristik individu seperti nilai-nilai, tujuan hidup, dan preferensi pribadi dapat berkontribusi pada fakta bahwa *work-family enrichment* tidak meningkatkan hubungan antara hasrat kerja yang harmonis dan komitmen karir. Beberapa karyawan mungkin memiliki tujuan karir yang lebih tinggi daripada yang lain, sehingga *work-family enrichment* bukanlah prioritas utama mereka.

Hasil studi juga memberikan simpulan bahwa *work-family conflict* tidak memediasi hubungan antara *obsessive work passion* dan *career commitment*. *Obsessive work passion* sering dikaitkan dengan perilaku kerja yang berlebihan, kurangnya pemisahan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, dan keinginan yang kuat untuk mencapai kesuksesan karir. *Obsessive work passion* dapat langsung menyebabkan meningkatnya *work-family conflict* dalam situasi ini, tanpa perlu mediasi. Konflik pekerjaan-keluarga dapat berdampak buruk pada kesejahteraan karyawan dan juga pekerjaan mereka. Akibatnya, karyawan mungkin percaya bahwa *work-family conflict*

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

merupakan elemen yang cukup signifikan dalam memahami hubungan antara obsesi terhadap pekerjaan dan *career commitment* sehingga tidak diperlukan mediator tambahan.

Dalam konteks *autonomy support* sebagai variabel moderasi, ditemukan bahwa *autonomy support* tidak memperkuat hubungan antara *harmonious passion* dan *work-family enrichment*. Hal ini disebabkan karyawan di Industri Transportasi Jakarta tidak memiliki banyak kebebasan karena jadwal kerja *shifting* / bekerja di *public holiday*. Karyawan mungkin diharuskan untuk mematuhi jadwal yang ketat, dan kemampuan mereka untuk mengatur waktu mungkin dibatasi. Dalam kasus-kasus ini, *autonomy support* mungkin berdampak kecil pada kapasitas karyawan untuk membangun *work-family enrichment*. Reaksi individu terhadap *autonomy support* mungkin berbeda.

Beberapa karyawan mungkin lebih mampu memanfaatkan *autonomy support* dan menggunakannya untuk menghasilkan *work-family enrichment*, sementara yang lain mungkin tidak percaya bahwa dukungan ini memiliki banyak dampak pada mereka. Hasil lainnya dari studi ini menjelaskan bahwa *autonomy support* tidak terbukti secara empiris memoderasi hubungan antara *obsessive work passion* dan *work-family conflict*. *Obsessive work passion* mengacu pada minat yang tinggi terhadap profesi seseorang. Industri dengan jadwal kerja *shifting* / bekerja di *public holiday* mungkin memiliki persyaratan penjadwalan dan produktivitas yang sangat berat.

Dalam situasi ini, organisasi mungkin kurang mampu atau kurang termotivasi untuk memberikan tingkat *autonomy support* yang diperlukan bagi karyawan. Akibatnya, *autonomy support* mungkin hanya memiliki sedikit efek dalam meminimalkan *work-family conflict*. Faktor-faktor tambahan yang memodulasi hubungan antara *autonomy support*, *obsessive work passion*, dan *work-family conflict* mungkin ada, dan aspek-aspek tersebut mungkin lebih berpengaruh dalam menentukan hasil.

Work-family conflict dapat dianggap sebagai konsekuensi yang tidak dapat dihindari dari bekerja dengan jadwal kerja *shifting* / bekerja di *public holiday* di beberapa tempat. Karyawan dalam situasi seperti itu mungkin menganggap konflik pekerjaan-keluarga sebagai hal yang biasa daripada mencari solusi melalui dukungan otonomi. Reaksi individu terhadap dukungan otonomi mungkin berbeda. Beberapa karyawan mungkin percaya bahwa dukungan otonomi sangat penting untuk mengurangi *work-family conflict*, sementara yang lain mungkin kurang mengandalkan dukungan tersebut dan lebih berkonsentrasi pada pekerjaan.

5. Kesimpulan

Penelitian ini melihat mekanisme psikologis yang menjelaskan bagaimana dan mengapa dua bentuk *work passion* berhubungan dengan *employee's career commitment* dengan berbagai cara. *Harmonious work passion*, *organizational support* dan *work-family conflict* berpengaruh signifikan terhadap *employee's career commitment*. *Organizational support* berpengaruh signifikan terhadap *work-family conflict*. Selanjutnya *obsessive work passion* dan *work-family enrichment* tidak berpengaruh terhadap *employee's career commitment*. *Work passion* dan *organizational support* tidak berpengaruh terhadap *work-family interface*. Studi ini juga

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

memberikan kesimpulan *work-family enrichment* tidak memediasi hubungan antara *harmonious work passion* dan *career commitment*. Berikutnya *work-family conflict* tidak memediasi hubungan antara *obsessive work passion* dan *career commitment*. Selain itu, penelitian ini menemukan bahwa *autonomy support* tidak dapat memperkuat pengaruh baik dari *Harmonious work passion* terhadap *work-family enrichment* maupun pengaruh *obsessive passion* dan *work-family conflict*.

Penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan atau limitasi yang perlu untuk diperbaiki. Pertama, penelitian ini dilakukan dalam konteks bisnis transportasi tertentu, temuan-temuannya mungkin tidak langsung relevan dengan konteks lain. Kendala ini dapat membatasi kemampuan generalisasi temuan. Efek dari semangat kerja terhadap hasil kerja dan karir dapat bervariasi di berbagai budaya. Mengingat bahwa hubungan antara semangat kerja dan konsekuensi yang berhubungan dengan pekerjaan lebih kuat dalam budaya individualistik daripada budaya kolektivistik.

Penelitian lebih lanjut harus mereplikasi model penelitian ini dengan sampel individu dari wilayah kolektivistik lainnya. Selain itu, studi lintas budaya tentang gairah kerja diperlukan untuk mengidentifikasi generalisasi dari temuan-temuan ini ke beragam konteks di seluruh budaya individualistik dan kolektivistik di penelitian di masa depan.

Kedua, studi ini hanya menganalisis pengaruh antar variabel pada saat tertentu dalam waktu tertentu, sehingga sulit untuk mendapatkan pengetahuan yang komprehensif tentang bagaimana pengaruh tersebut berubah sepanjang waktu. Menggunakan data dari satu sumber masih membuka pintu untuk kemungkinan bias tersebut. Dalam penelitian di masa depan, menggunakan metode pengumpulan data dari berbagai sumber dapat bermanfaat untuk mengurangi masalah yang terkait dengan bias metode umum. Misalnya, mengevaluasi komitmen karier berdasarkan penilaian dari sumber lain seperti atasan atau kolega akan mewakili pendekatan yang lebih kuat. Selain itu, desain yang dipisahkan oleh waktu tidak menunjukkan hubungan sebab akibat antar variabel. Studi longitudinal diperlukan untuk meningkatkan kesimpulan sebab akibat mengenai dampak *work passion* terhadap *career commitment* melalui interaksi *work-family interface*. Sebagai contoh, desain tiga gelombang *auto regressive cross-lagged* dapat memberikan bukti yang signifikan mengenai hubungan sebab akibat antar variabel.

Ketiga, mungkin ada konteks organisasi tambahan yang mempengaruhi dampak *work passion* pada *work-family enrichment* dan *work-family conflict*. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa lingkungan organisasi yang mendukung dapat bertindak sebagai moderator penting yang secara positif mempengaruhi *work-family interface* dari pekerja. Lingkungan organisasi yang mendukung memungkinkan karyawan untuk secara psikologis melepaskan diri dari pekerjaan mereka dan mencapai keseimbangan kehidupan kerja dengan menawarkan sumber daya yang memadai, seperti jadwal kerja yang fleksibel.

Penelitian di masa depan harus mengeksplorasi efek moderasi dari budaya *work-family* yang mendukung dan memperkuat hubungan antara *harmonious work passion* dan *work-family enrichment* dan melemahkan hubungan antara *obsessive work passion* dan *work-family*

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

conflic. Penelitian ini memberikan beberapa implikasi manajerial. Pertama, program pengembangan karyawan dapat dirancang oleh manajemen sektor transportasi di Jakarta untuk menemukan dan memupuk antusiasme karyawan terhadap profesi mereka. Hal ini dapat berupa pemberian pelatihan dan pembinaan kepada karyawan untuk membantu mereka menemukan tujuan dalam pekerjaan mereka. Organisasi harus menjamin bahwa karyawan mereka mendapatkan bantuan yang cukup. Hal ini termasuk bantuan untuk kemajuan profesional, pelatihan, dan mengelola masalah hubungan antara pekerjaan dan keluarga. Manajemen harus melakukan investasi dalam kebijakan dan program yang mempromosikan kesejahteraan karyawan.

Kedua, karyawan dalam bisnis transportasi mungkin memiliki permasalahan *work-family interface* sebagai akibat dari jadwal kerja *shifting* / bekerja di *public holiday* bekerja di hari libur. Manajemen harus mencari solusi untuk mengatasi konflik ini, seperti menawarkan fleksibilitas yang lebih besar dalam jam kerja, cuti yang lebih fleksibel, atau dukungan manajemen waktu. Organisasi harus mengeksplorasi peraturan yang mendorong fleksibilitas jadwal kerja bagi pekerja yang memiliki jadwal yang berbeda-beda. Hal ini dapat mencakup pilihan kerja jarak jauh, jadwal kerja yang lebih fleksibel, atau kemampuan karyawan untuk bertukar *shift*. Hal ini dapat membantu karyawan untuk mengatur waktu mereka dengan lebih baik dengan keluarga dan kebutuhan pribadi mereka. Implikasi manajerial ketiga adalah program pengembangan karier yang sistematis harus dirancang dan diimplementasikan oleh organisasi. Program ini harus melibatkan pelatihan, pendampingan, dan jalur profesional yang jelas. Hal ini akan membantu karyawan dalam melihat rute yang jelas untuk kemajuan mereka di dalam organisasi.

Perusahaan harus mencari strategi untuk membantu karyawan mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal ini dapat mencakup penyediaan jadwal kerja yang lebih fleksibel, bantuan dalam menyelesaikan perselisihan antara pekerjaan dan keluarga, dan cuti yang lebih fleksibel. Implikasi manajemen ini dapat membantu organisasi-organisasi di bisnis transportasi Jakarta dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, membantu karyawan dalam mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga yang sehat, serta meningkatkan dedikasi karir, yang semuanya dapat meningkatkan produktivitas dan retensi karyawan.

Referensi

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

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

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>

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

- 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

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

Network. *Journal of Career Assessment*, 26(4), 631–648.
<https://doi.org/10.1177/1069072717723096>

Leduc, C., & Houltfort, 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/mahardhika.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 Belonginess*.

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

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.2019.21.2.16>

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>

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)