

PENGARUH GAIRAH KERJA TERHADAP KOMITMEN KARIR DAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS KARYAWAN: MELALUI PERAN MEDIASI WORK FAMILY INTERFACE

Eka Mahareni Hamidah¹⁾, Tantri Yanuar Rahmat Syah²⁾

¹Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Esa Unggul

E-mail: ekamahareni02@student.esaunggul.ac.id

²Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Esa Unggul

E-mail: tantri.yanuar@esaunggul.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to assist management in evaluating the effect of implementing a work craft intervention program for nurses on work passion, career commitment, self-sufficiency, and good psychological well-being. The sample collection in this study used a purposive sampling method with the number of samples taken using the formula (Hair, et al., 2019), so that there were 140 respondents in the study. The population of this study are employees who work at RSU Bunda Jakarta who work as nurses. Nurses aged between 20-40 years and have work experience of more than 1 year. The data analysis technique in this study is to use the Structural Equation Model (SEM) with SmartPLS 3.0. The findings in this study indicate that work passion is positively related to work-family enrichment. Work-family enrichment has a positive effect on career commitment, Work-Family conflict has a negative effect on Career Commitment and Career Commitment has a positive effect on psychological well-being. This that the magnitude of work passion on career commitment and psychological well-being through work-family roles.

Keywords : *Passion for Work, Employee Career Commitment, Work-Family, Psychological Well Being*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk membantu manajemen dalam mengevaluasi efek penerapan program intervensi kerajinan kerja bagi perawat terhadap perilaku gairah kerja, komitmen karir, dukungan otonomi, kesejahteraan psikologis yang baik. Serta untuk melihat sejauh mana motivasi individu untuk memenuhi karir yang disukai, termasuk kegigihan mereka dalam mengejar tujuan karir dan membentuk karyawan dengan semangat kerja yang harmonis mengalami jenjang karir yang lebih tinggi daripada mereka yang memiliki hasrat kerja obsesif. Pengumpulan sampel pada penelitian ini menggunakan metode purposive sampling dengan penentuan jumlah sampel menggunakan rumus (Hair, et al., 2019), sehingga terdapat 140 responden dalam penelitian. Populasi penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di RSU Bunda Jakarta yang berprofesi sebagai perawat. perawat yang berusia antara 20-40 tahun dan memiliki pengalaman kerja lebih dari 1 tahun. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan Structural Equation Model (SEM) dengan SmartPLS 3.0. Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Gairah Kerja berhubungan positif dengan Pengayaan Pekerjaan-Keluarga. Pengayaan pekerjaan-keluarga berpengaruh baik pada komitmen karir, konflik Pekerjaan-Keluarga berpengaruh negatif dengan Komitmen Karir dan Komitmen karir berpengaruh positif pada kesejahteraan psikologis. Dengan demikian bahwa pentingnya gairah kerja terhadap komitmen karir dan kesejahteraan psikologis melalui peran pekerjaan-keluarga.

Kata kunci: Gairah Kerja, Komitmen Karir Karyawan, Pekerjaan-Keluarga, Kesejahteraan Psikologis

1. PENDAHULUAN

Konsep gairah kerja telah mendapat perhatian yang meningkat dalam literatur perilaku bagi organisasi dan manajemen karena gairah kerja mengarah pada keadaan emosional yang positif selama kinerja di dalam pekerjaan. (Reio and Ghosh, 2009). Perubahan demografis dan sosial menimbulkan tantangan signifikan bagi karyawan di tempat kerja saat ini dalam menyeimbangkan kebutuhan peran kerja dan keluarga (Kelliher et al., 2018). Dukungan otonomi sangat penting untuk melintasi batas dari

pekerjaan ke keluarga (Vallerand *et al.*, 2010). Kemampuan fleksibilitas kerja berfungsi sebagai sumber dukungan keluarga untuk membantu karyawan mengurangi tingkat stres kerja-keluarga (Verbruggen, 2016).

Kemampuan dalam kesejahteraan psikologis juga berfungsi sebagai sumber dukungan keluarga untuk membantu karyawan mengurangi tingkat stres kerja-keluarga (Verbruggen, 2016). kesejahteraan psikologi di tempat kerja baru-baru ini menjadi sorotan sebagai cara untuk meningkatkan kinerja organisasi, dengan mempromosikan kesehatan mental karyawan. Hal ini karena, ketika karyawan menganggap diri mereka sehat secara mental, mungkin ada lebih sedikit faktor negatif seperti stres, sindrom kelelahan, dan kelelahan yang terjadi dalam proses kerja (Ha & Lee, 2022). Bahkan ketika dihadapkan dengan sumber situasional yang sama, individu dengan preferensi komitmen yang berbeda akan memiliki pengalaman yang berbeda pula. Dukungan otonomi juga dapat memberikan kebijakan yang mendukung keluarga yang berkontribusi pada persepsi kemampuan fleksibilitas kerja yang tinggi, tetapi karyawan dengan kemauan rendah untuk fleksibilitas mungkin tidak sepenuhnya memanfaatkan peluang ini (Kossek *et al.*, 2006)

Penelitian terdahulu telah meneliti bahwa komitmen karir dapat meningkatkan gairah kerja yang optimal, kesejahteraan psikologis, dapat memberikan dukungan kerja yang baik, mendukung keluarga yang berkontribusi pada persepsi kemampuan fleksibilitas kerja yang tinggi kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dalam pelatihan profesional dalam bekerja (Vandenberghe *et al.*, 2013). Demikian pula, komitmen karir ditemukan berkorelasi positif dengan kesejahteraan psikologi (Ballout, 2009). Karyawan yang berkomitmen pada kariernya memiliki perasaan yang lebih positif terkait pencapaian tujuan kariernya (Poon, 2004).

Untuk meningkatkan komitmen karir yang efektif dan kesejahteraan psikologis yang baik dalam pekerjaan, perlunya gairah kerja yang ditunjukkan karyawan terhadap organisasi, dalam bekerja secara efisien (Ha & Lee, 2022). Namun demikian, penelitian-penelitian terdahulu masih jarang dilakukan terutama di RSUD Bunda Jakarta. Oleh karena itu, peneliti tertarik melakukan penelitian di RSUD Bunda Jakarta sebagai salah satu unit Rumah Sakit yang memiliki fasilitas kesehatan inovatif dengan menyediakan layanan spesialis dan sub-spesialis, peralatan medis sesuai standar, dan system bedah minimal *invasive* bagi masyarakat. Selain itu, subjek yang berprofesi perawat merupakan tenaga profesional yang keberadaannya rentan terhadap konflik kerja dan keluarga, agar bisa menumbuhkan komitmen karir yang tinggi serta kesejahteraan psikologi yang baik.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah untuk membantu manajemen dalam mengevaluasi efek penerapan program intervensi kerajinan kerja bagi perawat terhadap perilaku kerajinan kerja, gairah kerja yang harmonis, komitmen karir, dan kesejahteraan psikologis yang baik. Serta untuk melihat sejauh mana motivasi individu untuk memenuhi karir yang disukai, termasuk kegigihan mereka dalam mengejar tujuan karir meskipun ada hambatan dan kesulitan yang dihadapi, dan membentuk karyawan dengan semangat kerja yang harmonis mengalami jenjang karir yang lebih tinggi daripada mereka yang memiliki hasrat kerja obsesif. Dengan demikian akan memberikan kontribusi yang baik.

Gairah Kerja

Gairah kerja didefinisikan sebagai kecenderungan yang kuat terhadap aktivitas yang disukai orang, yang mereka anggap penting, dan di mana mereka menginvestasikan waktu dan energi (Alex, 2017). Vallerand *et al.* (2003) menjelaskan dua jenis gairah kerja, yang dibedakan satu sama lain berdasarkan seberapa baik aktivitas gairah kerja tersebut terintegrasi ke dalam identitas seseorang yaitu gairah obsesif dan gairah harmonis. Gairah obsesif mengacu pada internalisasi yang terkontrol dari suatu aktivitas dalam identitas seseorang yang menciptakan tekanan internal untuk terlibat dalam aktivitas yang disukai orang tersebut.

Pengayaan Pekerjaan dan Keluarga

Pengayaan pekerjaan dan keluarga terjadi ketika pengalaman kerja meningkatkan kualitas kehidupan keluarga, dan pengayaan keluarga pekerjaan terjadi ketika pengalaman keluarga

meningkatkan kualitas kehidupan kerja (Greenhaus and Powell, 2006). Cicek *et al.* (2016) berpendapat bahwa limpahan positif kerja dan keluarga sebagai transisi perkembangan emosi positif, keterampilan, perilaku dan nilai-nilai dari lingkungan alam mereka ke daerah lain dan oleh karena itu daerah transfer memiliki efek positif. Pengayaan pekerjaan dan keluarga didefinisikan sejauh mana pengalaman yang diperoleh melalui peran kerja serta meningkatkan keterlibatan dan kualitas hidup dalam peran keluarga (Wijayanto, 2018).

Konflik Pekerjaan dan Keluarga

Konflik pekerjaan dan keluarga merupakan bentuk konflik *interrole* di mana tuntutan umum, waktu yang dicurahkan, dan ketegangan yang diciptakan oleh pekerjaan mengganggu pelaksanaan tanggung jawab yang berhubungan dengan keluarga dan jenis konflik ini mencerminkan sejauh mana tanggung jawab peran dari domain pekerjaan terhadap partisipasi dalam peran pekerjaan dan keluarga menjadi lebih sulit berdasarkan partisipasi (Netemeyer, Boles and McMurrian, 1996). Konflik pekerjaan dan keluarga didefinisikan sebagai suatu bentuk konflik peran di mana tekanan peran dari domain pekerjaan dan keluarga tidak cocok dalam beberapa hal. Hal ini perlu dipertimbangkan baik dari masalah pekerjaan yang disebabkan oleh kehidupan keluarga maupun masalah keluarga yang disebabkan oleh pekerjaan, karena kedua domain tersebut tidak selalu bersamaan (Greenhaus and Powell, 2006).

Komitmen Karir

Vandenberghe (2013) menunjukkan bahwa komitmen karir dapat meningkatkan kepuasan kerja, pengembangan keterampilan, investasi karir dan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dalam pelatihan profesional. Komitmen karir dapat didefinisikan sebagai sikap terhadap karir individu atau sebagai respon psikologis individu terhadap karir profesionalnya (Cicek, Karaboga and Sehitoglu, 2016). Dengan kata lain, komitmen karir merupakan tanda untuk bersikeras mencapai tujuan karir individu (Cicek, Karaboga and Sehitoglu, 2016). Menurut Robbin & Judge (2017) komitmen karir merupakan kekuatan motivasi individu dan sikap stabil dalam suatu profesi untuk memenuhi peran karir yang disukai.

Dukungan Otonomi

Manurut Deci (2005) dukungan otonomi menimbulkan kemandirian pada karyawan dan meningkatkan motivasi dalam bekerja karena pemberian otonomi oleh perusahaan kepada karyawan adalah kunci kesuksesan perusahaan karena penyelesaian tugas menjadi lebih efektif. Secara khusus, hubungan positif antara semangat kerja yang harmonis dan pengayaan kerja dan keluarga menjadi lebih kuat ketika tingkat dukungan otonomi organisasi tinggi daripada rendah. Pekerja yang memiliki motivasi yang kuat, pada umumnya akan berperilaku positif. Perilaku positif inilah yang akan mempengaruhi lingkungan pekerjaannya (Deci, 2005). Namun sebaliknya apabila sikap kerjanya buruk, maka akan berdampak pada buruknya lingkungan pekerjaannya (Niam and Syah, 2019).

Kesejahteraan Psikologis

Kesejahteraan psikologis di tempat kerja adalah kekuatan pendorong untuk meningkatkan kinerja perusahaan dan mencapai pertumbuhan yang berkelanjutan (Ha and Lee, 2022). Dalam konteks ini, sikap karir protean dan kesejahteraan psikologis ditekankan. Studi ini memberikan kontribusi penting untuk lapangan dengan menunjukkan bahwa sikap karir protean manajemen karir mandiri meningkatkan kesejahteraan psikologis di tempat kerja (Ha and Lee, 2022).

Hubungan Gairah Kerja dan Komitmen Karir

Gairah kerja akan berkontribusi pada komitmen karir karena jika individu memiliki struktur diri yang tinggi akan terlibat dalam perilaku karir yang proaktif dan adaptif untuk mencapai tujuan karir mereka (Vandenberghe & Panaccio, 2015).

H1: Gairah kerja berhubungan positif dengan komitmen karir.

Hubungan Gairah Kerja dan Pekerjaan Keluarga

Berdasarkan penelitian terdahulu Houlfort *et al.* (2015) menyatakan bahwa gairah kerja dianggap sebagai sumber daya yang berhubungan dengan pengayaan pekerjaan keluarga karena membantu menumbuhkan motivasi bagi diri sendiri untuk mencapai tujuan kerja. Hasil penelitian Lavigne *et al.* (2014) menyatakan gairah kerja mengalami lebih banyak pengaruh negatif dan ketidakpuasan dengan aktivitas pekerjaan karena merasakan tuntutan dan hambatan pekerjaan yang lebih besar terhadap konflik pekerjaan dan keluarga. Hal ini menyebabkan kecenderungan terhadap konflik pekerjaan dan keluarga tingkat tinggi dalam situasi peran ganda (Wayne *et al.*, 2007).

H2a: Gairah kerja berhubungan positif dengan pengayaan pekerjaan dan keluarga

H2b: Gairah kerja berhubungan negatif dengan konflik pekerjaan dan keluarga

Hubungan Pekerjaan Keluarga dan Komitmen Karir

Berdasarkan penelitian terdahulu Okurame (2012) menemukan bahwa konflik pekerjaan dan keluarga berhubungan negatif dengan komitmen karir. Hasil penelitian Wayne *et al.* (2013) juga menunjukkan bahwa stres dan ketegangan yang terjadi oleh konflik pekerjaan dan keluarga secara negatif mempengaruhi persepsi individu terhadap karir mereka dalam situasi peran ganda.

H3a: Pengayaan pekerjaan dan keluarga berhubungan positif dengan komitmen karir

H3b: Konflik pekerjaan dan keluarga berhubungan negatif dengan komitmen karir

Peran Mediasi Antara Pekerjaan dan Keluarga

Berdasarkan penelitian terdahulu Spehar *et al.* (2016) individu dengan gairah kerja harmonis yang tinggi dapat meningkatkan pengayaan pekerjaan dan keluarga sebaliknya, individu dengan gairah kerja obsesif yang tinggi dapat meningkatkan konflik pekerjaan dan keluarga karena ketidakseimbangan antara domain pekerjaan dan keluarga. Hasil penelitian oleh Dhamayantie (2014) menyatakan pengayaan pekerjaan keluarga dan konflik pekerjaan keluarga dapat berperan sebagai variabel *intervening* pada gairah kerja terhadap komitmen karir.

H4a: Pengayaan pekerjaan dan keluarga memediasi hubungan antara gairah kerja harmonis dan komitmen karir

H4b: Konflik pekerjaan dan keluarga dapat memediasi hubungan antara gairah kerja obsesif dan komitmen karir

Peran Moderasi dari Dukungan Otonomi

Berdasarkan penelitian terdahulu Grzywacz & Butler (2005) Dukungan otonomi mendorong pengalaman gairah harmonis dari pekerjaan ke keluarga, yang pada gilirannya menghasilkan fasilitasi pekerjaan keluarga yang lebih besar. Penelitian oleh Sirgy & Lee (2018) juga mengatakan bahwa Dukungan otonomi yang memperlemah kemungkinan akan peningkatan gairah kerja obsesif dan konflik pekerjaan-keluarga. Menurut Hong *et al.* (2019), dukungan otonomi yang dirasakan berkontribusi terhadap peningkatan motivasi internal, yang kemudian mengurangi pengayaan pekerjaan-keluarga.

H5a: Dukungan otonomi memperkuat hubungan antara gairah yang harmonis serta pengayaan pekerjaan dan keluarga

H5b: Dukungan otonomi melemahkan hubungan antara hasrat obsesif serta konflik pekerjaan dan keluarga

Hubungan antara Kesejahteraan Psikologis dan Komitmen Karir

Berdasarkan penelitian terdahulu Srikanth & Israel (2012) menyatakan karyawan dengan kesejahteraan psikologis yang tinggi dapat memberikan kepuasan karir dan komitmen karir menjadi lebih tinggi. Sejalan dengan penelitian Hecht & Allen (2009) bahwa komitmen karir muncul sesuai dengan tingkat kesejahteraan psikologis karyawan.

H6 : kesejahteraan psikologis berpengaruh secara positif terhadap Komitmen karir

2. METODE PENELITIAN

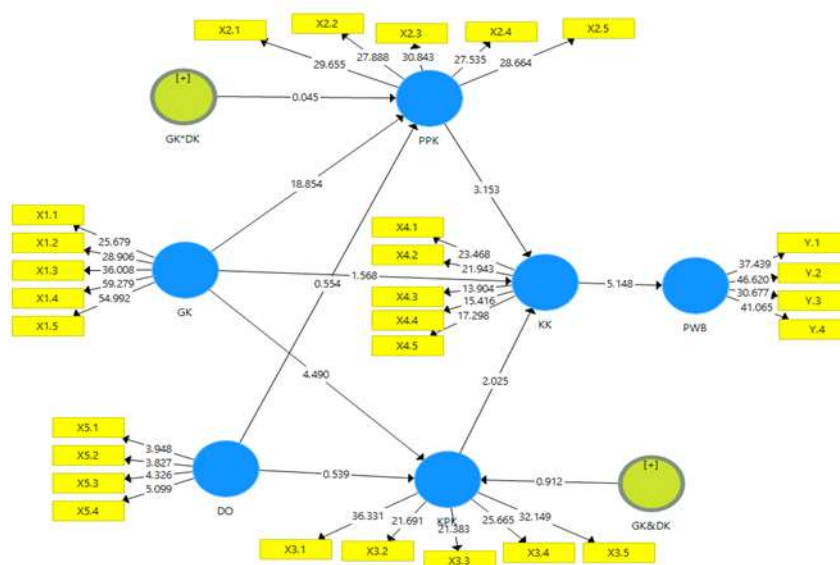
Studi ini merupakan penelitian kuantitatif menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM), dengan pengolahan dan analisis data menggunakan perangkat lunak SPSS 26 dan SmartPLS 3.0. Dalam SEM-PLS terdiri dari dua model yaitu inner model dan outer model (Hair *et al.*, 2021). Pada pengujian menggunakan inner model atau uji model struktural menunjukkan bagaimana konstruk dikaitkan satu sama lain, kemudian model ini menunjukkan hubungan jalur dalam konstruk yang dievaluasi melalui nilai R-square, Q-square, dan Path Analysis. Peneliti melakukan uji validitas dan reliabilitas dengan analisis faktor menggunakan SPSS. Nilai KMO dan MSA di atas 0,5 menunjukkan analisis faktor sudah sesuai. Uji reliabilitas menggunakan pengukuran Cronbach's Alpha. Nilai Cronbach's Alpha yang mendekati 1 menunjukkan uji reliabilitas semakin baik (Hair *et al.*, 2014).

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner awal (pretest) kepada 30 orang responden. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode survey dengan menyebarkan kuesioner secara online melalui aplikasi Google Form. Populasi penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di RSUD Bunda Jakarta yang berprofesi sebagai perawat. Teknik penentuan sampel menggunakan *purposive sampling* ialah konsep pengumpulan sampel yang dipakai pada penelitian ini dengan sengaja memilih dari populasi baik unit sampel yang memenuhi kriteria yang diinginkan peneliti atau anggota populasi yang diperkirakan dapat memberikan informasi yang diperlukan. Kriteria pada penelitian ini adalah perawat yang berusia antara 20-40 tahun dan memiliki pengalaman kerja lebih dari 1 tahun.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil penelitian

Sebelum dilakukannya pengujian hipotesis, peneliti melakukan uji model pengukuran reflektif terhadap indikator serta variabel laten terlebih dahulu. Hasil uji validitas dilakukan dalam SmartPLS 3.0.



Gambar 1. Path Diagram T- Value

Hasil uji Quality Model menunjukkan kecocokan yang baik. Hal ini dapat dilihat dari nilai R Square, Q Square Redundancy, dan SRMR. Berdasarkan Path Diagram T-Value pada gambar 1 diatas, dapat disajikan pengujian hipotesis model penelitian sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Hipotesis Model Penelitian

Hipotesis	Pernyataan Hipotesis	T Value	Keterangan
H1	Gairah kerja berhubungan positif dengan komitmen karir (GK - KK)	1.568	Data tidak mendukung H1
H2a	Gairah kerja berhubungan positif dengan Pengayaan Pekerjaan dan Keluarga (GK – PPK)	18.854	Data mendukung hipotesis H2a
H2b	Gairah kerja berhubungan negatif dengan Konflik Pekerjaan dan Keluarga (GK – PPK)	4.490	Data mendukung hipotesis H2b
H3a	Pengayaan Pekerjaan dan Keluarga berhubungan positif dengan Komitmen Karir (PPK-KK)	3.153	Data mendukung H3a
H3b	Konflik Pekerjaan dan Keluarga berhubungan negatif dengan Komitmen Karir (KPK – KK)	2.025	Data mendukung H3b
H4a	Pengayaan Pekerjaan dan Keluarga memediasi hubungan antara Gairah Kerja dan Komitmen Karir (PPK – GK – KK)	3.364	Data mendukung H4a
H4b	Konflik Pekerjaan dan Keluarga memediasi hubungan antara Gairah Kerja dan Komitmen Karir (KPK – GK – KK)	0,554	Data tidak mendukung H4b
H5a	Dukungan Otonomi memperkuat hubungan antara Gairah Kerja serta Pengayaan Pekerjaan dan Keluarga (DO – GK – PPK)	0.045	Data tidak mendukung H5a
H5b	Dukungan Otonomi melemahkan hubungan antara Gairah Kerja serta Konflik Pekerjaan dan Keluarga (DO – GK – KPK)	0.912	Data tidak mendukung H5b
H6	Komitmen Karir berpengaruh secara positif terhadap Kesejahteraan Psikologis (KK – PWB)	5.148	Data mendukung H6

Diketahui bahwa 6 hipotesis memiliki nilai T-Value di atas 1,96 sehingga data mendukung hipotesis penelitian yang dibangun. Sementara 4 hipotesis terkait moderasi memiliki T-Value di bawah 1,96 sehingga hipotesis tersebut ditolak. Informasi lengkap hasil analisis SEM.

3.2. Pembahasan

Pada (H1), terdapat hubungan Gairah kerja berhubungan positif dengan komitmen karir yang secara positif tidak signifikan dengan Komitmen karir dibahas lebih dalam melalui studi ini. Gairah kerja akan berkontribusi pada komitmen karir jika individu memiliki struktur diri yang tinggi akan terlibat dalam perilaku karir yang proaktif dan adaptif untuk mencapai tujuan karir mereka (Vandenberghe & Panaccio, 2015). Namun, hasil ini bertentangan dengan studi yang dilakukan di antara penyedia layanan kesehatan dalam penelitian sebelumnya, pelatihan komitmen karir tidak meningkatkan perilaku gairah kerja, perbedaan hasil dapat disebabkan oleh perbedaan lingkungan kerja (Kuijpers *et al.*, 2020). Menghubungkan ketidakefektifan program mereka dengan faktor kontekstual seperti gairah kerja dan komitmen karir (Kuijpers *et al.*, 2020), sedangkan penelitian ini dilakukan di rumah sakit umum bunda jakarta yang telah memperoleh akreditasi dan memiliki budaya yang memperkuat perubahan tersebut.

Hal berikutnya (H2a) yang dibuktikan dalam eksplorasi ini adalah Gairah kerja berhubungan positif signifikan dengan Pengayaan Pekerjaan dan Keluarga. Hasil tersebut sejalan dengan apa yang dibuktikan pada gairah kerja mengukur peningkatan kualitas hidup suatu peran karena sumber daya ditransmisikan dari peran lain dari pengayaan pekerjaan dan keluarga (Greenhaus and Powell, 2006). Gairah kerja dianggap sebagai sumber daya yang berhubungan dengan pengayaan pekerjaan keluarga karena membantu menumbuhkan motivasi bagi diri sendiri untuk mencapai tujuan kerja (Houlfort *et al.*, 2015). Selanjutnya pada (H2b), terdapat Gairah kerja berhubungan negatif signifikan dengan Konflik Pekerjaan dan Keluarga. Hasil tersebut sejalan dengan apa yang dibuktikan bahwa Gairah kerja sangat terkait dengan konflik pekerjaan keluarga (Houlfort *et al.*, 2018). Dalam studi yang sama, Houlfort *et al.* (2018) juga menekankan bahwa konflik antara keluarga dan pekerjaan mungkin disebabkan oleh keengganan karyawan untuk mengakomodasi permintaan keluarga dan mitra untuk perubahan kecil pada jadwal atau rencana kerja mereka, ini karena dedikasi dan semangat mereka yang pantang menyerah untuk pekerjaan mereka.

Selanjutnya pada (H3a) menunjukkan bahwa Pengayaan Pekerjaan dan Keluarga berhubungan positif signifikan dengan Komitmen Karir. Hasil tersebut sejalan dengan apa yang dibuktikan bahwa pengayaan pekerjaan-keluarga sangat penting dalam meningkatkan komitmen, meningkatkan kemungkinan karyawan untuk bertahan dalam organisasi (Koekemoer *et al.*, 2011). Awan *et al.* (2021) mengklaim bahwa pengayaan pekerjaan-keluarga dapat meningkatkan komitmen karir, dan perawat lebih efektif dan puas ketika mereka dapat menyeimbangkan urusan keluarga dan pekerjaan. Berikutnya pada (H3b) Konflik Pekerjaan dan Keluarga berhubungan negatif signifikan dengan Komitmen Karir. Hasil tersebut sejalan dengan apa yang dibuktikan bahwa konflik pekerjaan-keluarga memiliki efek negatif pada komitmen karir yang menjadi pengaruh utama pada komitmen profesional (Carr *et al.*, 2011). Masalah keseimbangan pekerjaan-keluarga telah menjadi fokus yang semakin penting dalam domain manajemen dan sedikit penelitian telah mengeksplorasi variabel hasil dan mekanisme konflik pekerjaan-keluarga dalam komitmen karir (Liu *et al.*, 2011).

Hasil berikutnya pada (H4a) menunjukkan bahwa peran Pengayaan Pekerjaan dan Keluarga memediasi hubungan antara Gairah Kerja dan Komitmen Karir signifikan. Hasil tersebut sejalan dengan apa yang dibuktikan bahwa Pengayaan Pekerjaan dan Keluarga mempengaruhi pekerjaan dan hasil yang berhubungan dengan gairah kerja melalui komitmen karir karena pekerjaan individu dan kehidupan keluarga saling terkait erat (Chummar *et al.*, 2019). Mengingat bahwa menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dapat memperkuat efek positif dari Pengayaan Pekerjaan dan Keluarga dalam konteks kerja, memahami kondisi batas di mana semangat kerja dapat meningkatkan Gairah Kerja dan Komitmen Karir terkait pekerjaan diperlukan (Thorgren *et al.*, 2013). Bertentangan pada hipotesis sebelumnya, hasil selanjutnya pada (H4b) menunjukkan bahwa peran Konflik Pekerjaan dan Keluarga memediasi hubungan antara Gairah Kerja dan Komitmen Karir tidak signifikan dibahas lebih dalam melalui studi ini. Konflik pekerjaan-keluarga muncul ketika individu memberikan lebih banyak waktu

untuk bekerja, yang mengakibatkan konflik dengan tuntutan keluarga serta berpengaruh pada Gairah Kerja dan Komitmen Karir (Elloy *et al.*, 2003). Persepsi konflik pekerjaan-keluarga dapat menyebabkan penipisan sumber daya dan energi, hal ini dapat berdampak negatif terhadap gairah kerja komitmen karir (Frone *et al.*, 2016). Dengan demikian, peran pekerjaan dan keluarga berbanding terbalik satu sama lain, memberi waktu pada satu peran mengakibatkan konflik dengan peran lainnya (Hughes *et al.*, 1992).

Selanjutnya pada (H5a) menunjukkan bahwa Dukungan Otonomi memperkuat hubungan antara Gairah Kerja serta Pengayaan Pekerjaan dan Keluarga tidak signifikan dibahas lebih dalam melalui studi ini. Dukungan otonomi mengacu pada faktor kontekstual yang memfasilitasi pemenuhan kebutuhan individu akan otonomi serta gairah kerja dan pengayaan pekerjaan keluarga (Wan *et al.*, 2021). Dukungan otonomi terjadi ketika seseorang yang terkait dengan individu sasaran mengambil perspektif mereka, mendorong gairah kerja, mendukung rasa pilihan dan responsif terhadap pemikiran Pengayaan Pekerjaan dan Keluarga (Deci & Ryan, 2008). Selanjutnya pada (H5b) menunjukkan bahwa peran Dukungan Otonomi melemahkan hubungan antara Gairah Kerja serta Konflik Pekerjaan dan Keluarga tidak signifikan dibahas lebih dalam melalui studi ini. Dukungan otonomi meningkatkan kontrol yang dirasakan atas situasi, itu dapat mengurangi keparahan yang dirasakan dari daerah kerja dan konflik pekerjaan-keluarga dan, mungkin, meningkatkan sinergi peran (Greenhaus & Kopelman, 1981). Greenhaus *et al.* (1989) menemukan bahwa otonomi berhubungan negatif dengan konflik kerja-keluarga berbasis waktu di kalangan perempuan, dan dengan konflik kerja-keluarga berbasis ketegangan di kalangan laki-laki. Dukungan otonomi mendorong pengalaman gairah harmonis dari pekerjaan ke keluarga, yang pada gilirannya menghasilkan fasilitasi pekerjaan keluarga yang lebih besar dan konflik pekerjaan keluarga yang lebih sedikit (Grzywacz & Butler, 2005).

Temuan terakhir (H6) menunjukkan bahwa Komitmen Karir berpengaruh secara positif signifikan terhadap Kesejahteraan Psikologis. Kesejahteraan psikologis telah menjadi konsep yang penting dalam komitmen karir karena mencakup pikiran dan emosi karyawan (Butler & Kern, 2016). Pentingnya kesejahteraan psikologis adalah sebagai penyeimbang antara perasaan positif terhadap diri sendiri, makna dalam hidup, serta hubungan yang baik dengan orang lain (Meyer, 2015). Dengan demikian, secara bukti empiris, sejalan dengan penelitian oleh Srikanth & Israel (2012) dan Hecht & Allen, (2009) bahwa komitmen karir muncul sesuai dengan tingkat kesejahteraan psikologis. Dengan demikian, dari perspektif organisasi jika karyawan melakukan tugas yang berhasil di bidangnya dan mendapatkan kesejahteraan psikologis, maka dapat mencapai kinerja organisasi yang lebih tinggi (Hecht and Allen, 2009).

4. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, peneliti memperoleh hasil penelitian yang akan digunakan untuk memenuhi tujuan penelitian ini. Hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini berhasil membuktikan, dari 10 hipotesis disajikan sebelumnya, terlihat bahwa 6 hipotesis yang dapat diterima. Hasil dari penelitian ini mengemukakan bahwa Gairah kerja berhubungan positif dengan Pengayaan Pekerjaan dan Keluarga, Gairah kerja berhubungan positif dengan Konflik Pekerjaan dan Keluarga, Pengayaan Pekerjaan dan Keluarga berhubungan positif dengan Komitmen Karir, Konflik Pekerjaan dan Keluarga berhubungan negatif dengan Komitmen Karir, Pengayaan Pekerjaan dan Keluarga memediasi hubungan antara Gairah Kerja dan Komitmen Karir, dan Komitmen Karir berpengaruh secara positif terhadap Kesejahteraan Psikologis. Dari hasil yang diterima, dapat ditarik intepretasi jika poin-poin yang berhubungan tersebut jika diterapkan baik maka akan berdampak baik pada karyawan RSUD Bunda Jakarta yang berprofesi sebagai perawat.

Secara keseluruhan hasil penelitian berpengaruh baik sesuai dengan hipotesis yang dibangun. Masing-masing hipotesis berdasar pada asumsi pengaruh yang positif dan baik untuk bisa digunakan saran perusahaan. Meski ada beberapa yang terbukti tidak berpengaruh, harapannya dari hipotesis tidak berpengaruh tersebut tetap mendapat perhatian untuk dikembangkan dan diperbaiki. Karena dari penelitian terdahulu, membuktikan berpengaruh sehingga masih bisa dijadikan dasar keputusan

manajerial. Saran untuk penelitian selanjutnya adalah bisa memanfaatkan sebaik-baiknya hasil penelitian ini untuk referensi penelitian selanjutnya. Harapan pada penelitian mendatang adalah dapat melengkapi limitasi yang telah disebutkan sebelumnya. Tujuannya adalah dapat mendapatkan hasil yang lebih optimal dan mendalam dari topik yang diteliti pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Burke, R.J., Astakhova, M.N. and 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), pp. 457–471. Available at: <https://doi.org/10.1007/s10869-014-9375-4>.
- Cicek, I., Karaboga, T. and Sehitoglu, Y. (2016) 'A New Antecedent of Career Commitment: Work to Family Positive Enhancement', *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 229, pp. 417–426. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.152>.
- Deci, E.L. (2005) 'Self-determination theory and work motivation', 362(January), pp. 331–362.
- Greenhaus, J.H. and Powell, G.N. (2006) 'When work and family are allies: A theory of work-family enrichment', *Academy of Management Review*, 31(1), pp. 77–92. Available at: <https://doi.org/10.5465/amr.2006.19379625>.
- Grzywacz, J.G. and Butler, A.B. (2005) 'The impact of job characteristics on work-to-family facilitation: Testing a theory and distinguishing a construct', *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), pp. 97–109. Available at: <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.2.97>.
- Ha, J.C. and Lee, J.W. (2022) 'Promoting Psychological Well-Being at Workplace through Protean Career Attitude: Dual Mediating Effect of Career Satisfaction and Career Commitment', *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(18). Available at: <https://doi.org/10.3390/ijerph191811528>.
- Hall, D.T. (1971) 'A theoretical model of career subidentity development in organizational settings', *Organizational Behavior and Human Performance*, 6(1), pp. 50–76. Available at: [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(71\)90005-5](https://doi.org/10.1016/0030-5073(71)90005-5).
- Hecht, T.D. and Allen, N.J. (2009) 'Psychological success : When the career is a calling y Introduction : The Value of a Dual Perspective', *Journal of Organizational Behavior*, 30(December 2003), pp. 839–862.
- Hong, E., Jeong, Y. and Downward, P. (2019) 'Perceived organizational support, internal motivation, and work–family conflict among soccer referees', *Managing Sport and Leisure*, 24(1–3), pp. 141–154. Available at: <https://doi.org/10.1080/23750472.2019.1593049>.
- Houlihan, N. et al. (2015) 'The role of passion for work and need satisfaction in psychological adjustment to retirement', *Journal of Vocational Behavior*, 88, pp. 84–94. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.02.005>.
- Kouabenan, D., Nguetsa, R. and Mbaye, S. (2020) 'Safety climate, perceived risk, and involvement in safety management', *Saf. Sci.*, 77, pp. 72–79.
- Lavigne, G.L. et al. (2014) 'Passion at work and workers' evaluations of job demands and resources: A longitudinal study', *Journal of Applied Social Psychology*, 44(4), pp. 255–265. Available at: <https://doi.org/10.1111/jasp.12209>.
- Netemeyer, R.G., Boles, J.S. and McMurrian, R. (1996) 'Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales', *Journal of Applied Psychology*, 81(4), pp. 400–410. Available at: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.400>.

- Niam, J. and Syah, T.Y.R. (2019) 'Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan', *Opsi*, 12(2), p. 89. Available at: <https://doi.org/10.31315/opsi.v12i2.3147>.
- Okurame, D.E. (2012) 'Linking Work-Family Conflict to Career Commitment: The Moderating Effects of Gender and Mentoring Among Nigerian Civil Servants', *Journal of Career Development*, 39(5), pp. 423–442. Available at: <https://doi.org/10.1177/0894845310391903>.
- Reio, T. and Ghosh, R. (2009) 'The Influence of Passion and Work-Life Thoughts on Work', *Computational Complexity*, 2(1), pp. 1–9. Available at: <https://doi.org/10.1002/hrdq>.
- Sirgy, M.J. and Lee, D.J. (2018) 'Work-Life Balance: an Integrative Review', *Applied Research in Quality of Life*, 13(1), pp. 229–254. Available at: <https://doi.org/10.1007/s11482-017-9509-8>.
- Spehar, I., Forest, J. and Stenseng, F. (2016) 'Passion for Work, Job Satisfaction, and the Mediating Role of Belongingness', *Scandinavian Journal of Organizational Psychology*, 8(1), pp. 17–26.
- Srikanth, A.P.B. and Israel, D. (2012) 'Career Commitment & Career Success: Mediating Role of Career Satisfaction', *Career Commitment & Career Success: Mediating Role of Career Satisfaction*, 48(1), pp. 137–149.
- Vallerand, R.J. et al. (2003) 'Les Passions de l'Âme: On Obsessive and Harmonious Passion', *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(4), pp. 756–767. Available at: <https://doi.org/10.1037/0022-3514.85.4.756>.
- Wan, M. et al. (2021) *Does work passion influence prosocial behaviors at work and home? Examining the underlying work-family mechanisms*, *Journal of Organizational Behavior*. Available at: <https://doi.org/10.1002/job.2566>.
- Wayne, J.H. et al. (2007) 'Work-family facilitation: A theoretical explanation and model of primary antecedents and consequences', *Human Resource Management Review*, 17(1), pp. 63–76. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2007.01.002>.
- Wayne, S.J. et al. (2013) '10.5465/ambpp.2013.65'.
- Zhang, M. and Chen, G. (2019) 'An Analysis of the Relationship of Career Calling, Career Commitment and Job Satisfaction on Knowledge Employees', 310(Iccese), pp. 510–512. Available at: <https://doi.org/10.2991/iccese-19.2019.114>.