

The Effect of Work Engagement and Work-life Balance on Affective Commitment is Moderated by Co-worker Support of Bakti Timah Medika Employees

Pengaruh *Work Engagement* dan *Work-life Balance* Terhadap Komitmen Afektif dimoderasi Dukungan Rekan Kerja Karyawan Bakti Timah Medika

Muchtadin^{1*}, Zelvy Emmelya Sundary²

¹Prodi Manajemen, Universitas YPPI, Jln Raya Rembang Pamotan KM 4, Kabupaten Rembang

Email: muchtadinmuch12@gmail.com

²Prodi Ilmu Keperawatan, STIKES Citra Delima, Jln Pinus I Kacang Pedang Atas, Kota Pangkalpinang

DOI : <https://doi.org/10.59806/tribisnis.v5i2.256> , ISSN : 2656 – 1298, e-ISSN : 2655 – 9838

Masuk tanggal : 07-07-2023, revisi tanggal : 21-08-2023, diterima untuk diterbitkan tanggal : 31-08-2023

Abstract

This study aims to determine the magnitude of the influence of work engagement and work-life balance on affective commitment moderated by co-worker support. Respondents were 270 health workers from various professions. Sampling through saturated samples with a response rate of 17.21%. The analytical method used is SEM-PLS. The results of the study found that work engagement and work-life balance had a significant positive impact on affective commitment. Coworker support moderates the effect of work engagement and work-life balance on affective commitment. An interesting thing is found in workers who get high co-worker support where the effect of work engagement on affective patience will weaken. The effect of work-life balance on affective commitment will be stronger for workers who get high support from co-workers. Future researchers can use the impact of the dimensions of work engagement individually on affective commitment through moderation of coworker support to explain more deeply about the negative effects of coworker support.

Keywords: *affective commitment, co-worker support, work engagement, work-life balance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh *work engagement* dan *work-life balance* terhadap komitmen afektif yang dimoderatori oleh dukungan rekan kerja. Responden adalah 270 tenaga kesehatan dari berbagai profesi. Pengambilan sampel melalui sampel jenuh dengan tingkat respon 17,21%. Metode analisis yang dipakai ialah SEM-PLS. Hasil penelitian menemukan bahwa *work engagement* dan *work-life balance* berdampak positif signifikan terhadap komitmen afektif. Dukungan rekan kerja memoderasi pengaruh *work engagement* dan *work-life balance* terhadap komitmen afektif. Hal menarik ditemukan pada pekerja yang mendapatkan dukungan rekan kerja yang tinggi di mana efek *work engagement* terhadap komitmen afektif akan melemah. Efek *work-life balance* terhadap komitmen afektif akan menguat pada pekerja yang mendapatkan dukungan yang tinggi dari rekan kerjanya. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan dampak dimensi keterikatan kerja secara sendiri-sendiri terhadap komitmen afektif melalui moderasi dukungan rekan kerja untuk menjelaskan lebih dalam tentang efek negatif dari dukungan rekan kerja.

Kata Kunci: *dukungan rekan kerja, komitmen afektif, work engagement, work-life balance*

Pendahuluan

Tenaga kerja menjadi faktor penting dalam suatu organisasi di bidang kesehatan. Salah satu aspek yang harus dipunyai oleh tenaga kesehatan adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi berperan dalam menjembatani hubungan antara manajemen pengetahuan dan kinerja pengetahuan (Razzaq et al., 2019). Komitmen organisasi berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai (Musabah et al., 2017). Peran budaya organisasi dan komitmen ditemukan guna meningkatkan kinerja karyawan (Nikpour, 2017). Keterkaitan bersifat negatif antara komitmen organisasional dengan turnover intention karyawan telah dikonfirmasi (Guzeller & Celiker, 2020; Tarigan & Ariani, 2015). Pekerja dengan komitmen organisasi yang tinggi akan menunjukkan perilaku kewargaan organisasi yang tinggi (Musringudin et al., 2017; Nurjanah et al., 2020). Pembelajaran organisasi berdampak pada komitmen organisasi yang pada akhirnya membuat pekerja berperilaku lebih inovatif (Wahyuni et al., 2021).

Komitmen karyawan terhadap organisasi disebabkan oleh berbagai faktor. Bagi pekerja di bidang kesehatan, komitmen pekerja ditentukan oleh besarnya kepercayaan organisasi dan identifikasi organisasi yang dimiliki pekerja (Chen et al., 2015). Kohesi kelompok, kepuasan kerja, pemberdayaan struktural ditemukan sebagai penentu tingkat komitmen karyawan di sektor kesehatan (Church et al., 2018). Pekerjaan itu sendiri, kondisi kerja, penghargaan, program tunjangan, promosi adalah hal-hal yang meningkatkan kepuasan kerja dan membuat pekerja lebih berkomitmen (Salem et al., 2016). Usia, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja berhubungan dengan peningkatan komitmen organisasi pekerja (Labrague et al., 2018). Kepuasan kerja dapat meningkatkan komitmen organisasi dan efeknya akan lebih besar bagi pekerja dengan tingkat dukungan organisasi yang tinggi (Chang, 2015). Iklim organisasi berhubungan dengan tingkat komitmen afektif karyawan dan komitmen organisasi (Bahrami et al., 2016; Berberoglu, 2018). Pekerja yang merasa pekerjaannya dan kehidupannya berkualitas akan merasa lebih berkomitmen terhadap organisasi yang mempekerjakannya (Eren & Hisar, 2016).

Komitmen afektif adalah bagian terpenting dari komitmen organisasi berdasarkan tinjauan kerangka teori yang tumpang tindih (Mercurio, 2015). Hubungan antara komitmen afektif dan keterlibatan kerja telah ditemukan (Choi et al., 2015; Guo et al., 2022; Gupta et al., 2016). Keterikatan karyawan ditemukan memiliki dampak positif terhadap peningkatan komitmen organisasional (Hanaysha, 2016). *Work engagement* menjembatani pengaruh stres terhadap komitmen afektif organisasi (Karatepe et al., 2014). Keterikatan kerja merupakan prediktor signifikan terhadap komitmen organisasi (Saks, 2019).

Work-life balance merupakan faktor dalam meningkatkan komitmen afektif (H. K. Kim, 2014). Korelasi positif juga ditemukan antara keseimbangan kehidupan kerja dan komitmen afektif (Al Momani, 2017; Tayfun & Çatir, 2014). *Work-life balance* memiliki korelasi positif dengan komitmen afektif dan komitmen normatif, namun memiliki korelasi negatif dengan komitmen berkelanjutan (Shabir & Gani, 2020).

Karyawan yang berusaha mengubah perasaannya sesuai aturan kerja akan meningkatkan kinerjanya, namun hal ini hanya berlaku bagi karyawan yang memiliki dukungan rekan kerja yang tinggi (H. J. Kim et al., 2017). Kepemimpinan transaksional dan kompensasi membuat pekerja lebih berkomitmen pada organisasinya, hubungan ini diperkuat pada pekerja yang mendapatkan dukungan rekan yang tinggi (Ahmad et al., 2016). Efek moderasi ditemukan pada hubungan antara pelatihan dan pengembangan, dukungan manajer dan tingkat komitmen karyawan (Ahmad et al., 2019). Efek moderasi dukungan sebaya telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya (Chong et al., 2023; Dutta & Rangnekar, 2022; Küçük, 2022; Rehman et al.,

2019; Toker et al., 2015). Sejauh ini belum ditemukan penelitian yang menggunakan moderasi dukungan rekan kerja terhadap pengaruh work engagement dan work-life balance terhadap komitmen afektif. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh *work engagement* dan *work-life balance* terhadap komitmen afektif yang dimoderasi oleh dukungan rekan kerja pada karyawan Bakti Timah Medika di sektor kesehatan.

Metode Penelitian

Desain kuantitatif deskriptif digunakan dalam penelitian ini. Populasi penelitian adalah para pekerja bidang kesehatan di bawah naungan PT. Layanan Timah Medis. Responden penelitian adalah 270 karyawan dari berbagai bagian. Pengambilan sampel yang digunakan berupa sampel jenuh. Tingkat respon yang bersedia mengisi kuesioner adalah 17,21% dari populasi. Teknik analisis data menggunakan PLS-SEM dengan perangkat lunak Smartpls.

Instrumen penelitian keterikatan kerja diadaptasi dari penelitian sebelumnya sebanyak 9 item pernyataan (Kristiana et al., 2019). Alat ukur *work-life balance* dan dukungan rekan kerja masing-masing terdiri dari 4 pernyataan (Shukla & Srivastava, 2016). Instrumen komitmen afektif diadaptasi dari penelitian sebelumnya dengan 6 item (H. Kim, 2014).

Hasil Penelitian dan Diskusi

1. Gambaran Responden

Sebagian besar responden terdiri dari 184 perempuan (68,1%) dan sisanya 86 laki-laki (31,9%). Mayoritas responden berstatus menikah dengan jumlah 230 orang (85,2), belum menikah 32 orang (11,8%), bercerai 8 orang (3%). Mayoritas responden berpendidikan tamat diploma sebanyak 141 orang (52,2%), 98 orang (36,3%) berpendidikan terakhir sarjana, 22 orang (8,2%) lulus setara SMA, 9 orang (3,3%) magister. lulus. Responden didominasi oleh 134 orang (49,6%) berusia 28 hingga 37 tahun, 77 orang (28,5%) berusia antara 38 hingga 47 tahun, 36 orang (13,3%) berusia 18 hingga 27 tahun, 48 tahun ke atas sebanyak 23 orang (8,5%). 75 orang (27,7%) bekerja selama 10 tahun ke atas dan kurang dari 15 tahun, 71 orang (26,3%) bekerja selama 5 tahun lebih dan kurang dari 10 tahun, 42 orang (15,6%) bekerja 15 tahun ke atas dan kurang dari 20 tahun, 41 orang (15,2%) masa kerja kurang dari 5 tahun, 41 orang (15,2%) masa kerja lebih dari 20 tahun. Jabatan pekerjaan didominasi oleh 134 orang perawat (49,6%), 21 orang (7,8%) pegawai senior, 16 orang (5,9%) dokter, 38 orang (14,1%) menduduki jabatan lain, sisanya 61 orang (22,59%) adalah kombinasi admin, keuangan, farmasi, fisioterapi, tenaga kerja, gizi, bidan, kepala, petugas.

2. Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

a. Uji Validitas

Tabel 1. Nilai AVE (Rata-rata Varian yang Diekstraksi)

Variable	AVE	Hasil
Komitmen Afektif	0.604	Diterima
Dukungan Rekan Kerja	0.772	Diterima
Work Engagement	0.616	Diterima
Work-Life Balance	0.746	Diterima

Sumber: Diolah Peneliti (2023)

Tabel 1 memuat nilai AVE dimana seluruh variabel memiliki nilai diatas 0,5 sehingga dikatakan valid. Perhitungan nilai AVE diperoleh setelah menghapus item komitmen afektif nomor 2, item *work engagement* nomor 8 dan 9.

Tabel 2. *Outer Loadings*

	Komitmen Afektif	Dukungan Rekan Kerja	Work Engagement	Work-life Balance
KA1	0.673			
KA3	0.815			
KA4	0.796			
KA5	0.799			
KA6	0.795			
RK1		0.810		
RK2		0.898		
RK3		0.917		
RK4		0.888		
WE1			0.753	
WE2			0.826	
WE3			0.792	
WE4			0.832	
WE5			0.819	
WE6			0.724	
WE7			0.741	
WL1				0.736
WL2				0.902
WL3				0.912
WL4				0.893

Sumber: Diolah Peneliti (2023)

Tabel 2 memuat nilai outer loading dimana setiap item dari semua variabel memiliki nilai lebih dari 0,5 sehingga dapat diikutsertakan dalam proses analisis selanjutnya. Nilai komitmen afektif *outer loadings* berkisar antara 0,673 hingga 0,815. Nilai outer loadings dukungan rekan

kerja berkisar antara 0,810 hingga 0,917. Nilai *work engagement* berkisar antara 0,724 hingga 0,832. Nilai *outer loading work-life balance* berkisar antara 0,736 sampai 0,912.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 3. Alfa Cronbach dan Reliabilitas Komposit

Variable	Alfa Cronbach	Reliabilitas Komposit
Komitmen Afektif	0.835	0.884
Dukungan Rekan Kerja	0.901	0.931
<i>Work Engagement</i>	0.896	0.918
<i>Work-life Balance</i>	0.884	0.921

Sumber: Diolah Peneliti (2023)

Nilai Alfa Cronbach dan reliabilitas komposit tampak pada Tabel 3. Semua variabel mempunyai nilai diatas 0,7 sehingga data dinyatakan reliabel atau bisa diandalkan.

3. Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

a. *R Square*

Tabel 4. *R Square*

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Komitmen Afektif	0.430	0.423

Sumber: Diolah Peneliti (2023)

Nilai *R Square* sebesar 0,430 ditunjukkan pada Tabel 4. Artinya seluruh variabel eksogen memberikan kontribusi terhadap komitmen afektif sebesar 43%, sedangkan 57% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Nilai *R Square* sebesar 0,43 terletak antara 0,25 dan kurang dari 0,5 sehingga variabel eksogen dinyatakan berpengaruh lemah terhadap variabel endogen.

b. *f Square*

Tabel 5. *f Square*

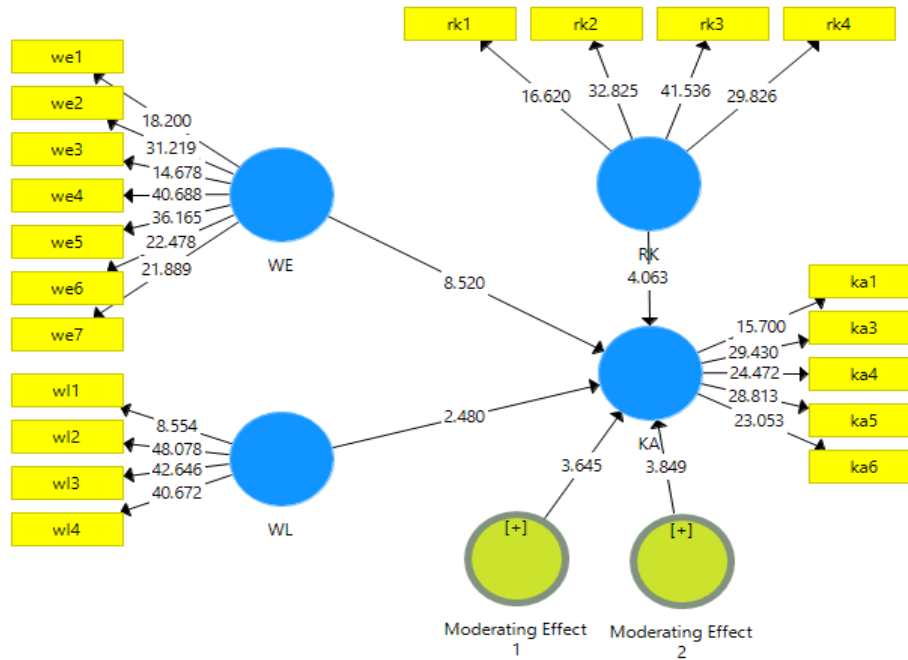
Komitmen Afektif	
Dukungan Rekan Kerja	0.057
<i>Work Engagement</i>	0.349
<i>Work-life Balance</i>	0.025

Sumber: Diolah Peneliti (2023)

Nilai *f Square* ditunjukkan pada Tabel 5. Nilai 0,02 ke atas tetapi kurang dari 0,15 dianggap memiliki pengaruh yang kecil. Nilai 0,15 ke atas tetapi kurang dari 0,35 memiliki pengaruh sedang. Dukungan rekan kerja dan *work-life balance* berpengaruh kecil terhadap komitmen afektif, sedangkan *work engagement* berpengaruh sedang terhadap komitmen afektif.

c. Pengujian hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menjawab dugaan sementara yang disusun oleh peneliti dan juga untuk mendapatkan koefisien jalur dari model struktural. Gambaran pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen melalui moderasi dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar1. Koefisien Jalur
 Sumber: Diolah Peneliti (2023)

Gambar 1 menunjukkan koefisien jalur dimana semua variabel yang mengarah pada komitmen afektif lebih besar dari nilai T statistik sebesar 1,96 sehingga dinyatakan signifikan. Efek moderasi juga memiliki nilai lebih tinggi dari nilai T statistik sebesar 1,96 dan dianggap signifikan. *Work engagement* memiliki nilai T statistik tertinggi sebesar 8,520 pada pengaruhnya terhadap komitmen afektif.

Tabel 6. Koefisien Jalur

	Original Sample	Nilai P	Keputusan
RK ► KA	0.282	0.000	Diterima
WE ► KA	0.445	0.000	Diterima
WL ► KA	0.149	0.013	Diterima
WE*RK ► KA	-0.247	0.000	Diterima
WL*RK ► KA	0.218	0.000	Diterima

Sumber: Diolah Peneliti (2023)

Tabel 6 menunjukkan kekuatan hubungan dan nilai P. Pengaruh dukungan rekan kerja terhadap komitmen afektif memiliki kekuatan sebesar 0,282 dan nilai P sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan rekan kerja memiliki dampak positif terhadap komitmen afektif. Pengaruh *work engagement* terhadap komitmen afektif memiliki kekuatan sebesar 0,445 dan nilai P sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa *work engagement* memiliki dampak positif

terhadap komitmen afektif. Pengaruh *work-life balance* terhadap komitmen afektif memiliki kekuatan sebesar 0,149 dan nilai P sebesar 0,013. Hal ini berarti *work-life balance* berpengaruh positif terhadap komitmen afektif. Studi ini menemukan bahwa dampak *work engagement* terhadap komitmen afektif dimoderasi secara negatif oleh dukungan rekan kerja. Pengaruh *work-life balance* terhadap komitmen afektif dimoderasi secara positif oleh dukungan rekan kerja.

Pengaruh dukungan rekan kerja terhadap komitmen afektif

Hasil penelitian ini menemukan bahwa dukungan rekan kerja berdampak positif terhadap komitmen afektif. Ketika dukungan rekan kerja meningkat, komitmen afektif juga meningkat disertai dengan penurunan niat untuk meninggalkan pekerjaan (Kmieciak, 2022). Dukungan rekan kerja untuk mengikuti pelatihan membuat pekerja merasa lebih berkomitmen secara efektif (Bashir & Long, 2015). Rekan kerja bersama dengan aspek lain seperti komunikasi, tunjangan, sifat pekerjaan, prosedur operasi, pembayaran, promosi berhubungan positif dengan komitmen afektif pekerja (Valaei & Rezaei, 2016). Dukungan rekan kerja berhubungan positif dengan sikap kerja dan perilaku kerja secara keseluruhan (Cancela et al., 2020). Selain dukungan dari rekan kerja, kekerasan rekan kerja juga berpengaruh terhadap komitmen afektif (Ramdeo & Singh, 2019).

Pengaruh *work engagement* terhadap komitmen afektif

Hasil penelitian menemukan bahwa *work engagement* berpengaruh positif terhadap komitmen afektif. Karyawan yang terlibat dengan pekerjaannya akan merasa lebih terikat dengan pekerjaannya dan pada akhirnya akan lebih berkomitmen secara emosional terhadap organisasinya (Scrima et al., 2014). Karyawan yang berkomitmen cenderung merasa terikat dengan pekerjaannya tetapi bergantung pada dukungan yang diberikan oleh atasannya (van Gelderen & Bik, 2016). Komitmen organisasional yang tinggi dari pekerja disebabkan karena pekerja merasa terikat dengan pekerjaannya dan secara psikologis memaknai pekerjaannya (Geldenhuis et al., 2014). Dampak stress terhadap komitmen pekerja tergantung pada *work engagement* (Karatepe et al., 2014).

Pengaruh *work-life balance* terhadap komitmen afektif

Hasil penelitian menemukan bahwa *work-life balance* berdampak positif terhadap komitmen afektif. Semakin berkualitas aspek kehidupan dan pekerjaan, maka semakin banyak komitmen pekerja terhadap organisasinya yang kemudian mengurangi keinginan untuk meninggalkan pekerjaan (Alzamel et al., 2020). Menyeimbangkan aspek pekerjaan dengan aspek kehidupan membuat pekerja menumbuhkan komitmen karyawan dan membuat mereka lebih sukarela dan bekerja ekstra (Pradhan et al., 2016). Semakin banyak pekerja mampu menyeimbangkan antara pekerjaan dan aspek di luar pekerjaan, mereka akan semakin berkomitmen secara emosional terhadap organisasinya (Foanto et al., 2020).

Pengaruh *work engagement* terhadap komitmen afektif dimoderatori oleh dukungan rekan kerja

Hasil penelitian menemukan bahwa pengaruh *work engagement* terhadap komitmen afektif dimoderatori secara negatif oleh dukungan rekan kerja. Bagi pekerja yang mendapat dukungan tinggi dari rekan kerjanya, dampak yang diberikan *work engagement* terhadap komitmen afektif menjadi berkurang. Bagi pekerja dengan dukungan rekan kerja yang rendah, pengaruh keterikatan kerja terhadap komitmen afektif akan semakin kuat.

Pengaruh *work-life balance* terhadap komitmen afektif dimoderatori oleh dukungan rekan kerja

Hasil penelitian menemukan bahwa pengaruh *work-life balance* terhadap komitmen afektif dimoderasi secara positif oleh dukungan rekan kerja. Bagi pekerja yang mendapat dukungan tinggi dari rekan kerjanya, dampak *work-life balance* terhadap komitmen afektif akan semakin kuat. Bagi pekerja dengan dukungan rekan kerja yang rendah, dampak *work-life balance* akan lebih lemah.

Simpulan dan Saran

Dukungan rekan kerja, *work engagement*, *work-life balance* masing-masing memiliki dampak positif yang signifikan terhadap komitmen afektif karyawan Bakti Timah Medika. Pengaruh *work engagement* terhadap komitmen afektif melemah pada pekerja yang mendapat dukungan tinggi dari rekan kerjanya. Pengaruh *work-life balance* pada komitmen afektif diperkuat pada pekerja dengan dukungan rekan kerja yang tinggi.

Penelitian ini dilakukan di bidang kesehatan dengan berbagai profesi. Peneliti masa depan hanya dapat menggunakan satu jenis profesi untuk mengkonfirmasi hasil penelitian ini. Peneliti selanjutnya dapat mengkaji dimensi yang terkandung dalam *work engagement* guna melihat pengaruhnya terhadap komitmen afektif melalui moderasi pada *co-worker support*. Diharapkan pihak manajemen dapat memberikan jam kerja yang lebih fleksibel sehingga pekerja dapat menyeimbangkan aspek pekerjaan dengan aspek kehidupan. Rekan kerja yang suportif perlu diciptakan melalui pelatihan dan berbagai acara agar pekerja semakin berkomitmen terhadap organisasinya.

Ucapan Terima Kasih

Dengan tulus, penulis ingin mengungkapkan rasa terima kasih yang mendalam kepada Universitas YPPI, STIKES Citra Delima, dan Bakti Timah Medika atas dukungan dan kontribusi yang berharga dalam penulisan artikel kami yang berjudul "Pengaruh Work Engagement dan Work-life Balance Terhadap Komitmen Afektif, dimoderasi oleh Dukungan Rekan Kerja Karyawan Bakti Timah Medika." Dukungan dari ketiga lembaga ini telah membantu kami dalam mengembangkan penelitian ini menjadi sebuah karya yang bermanfaat dan relevan bagi dunia akademis dan praktisi.

Terima kasih kepada Universitas YPPI dan STIKES Citra Delima atas fasilitas, akses data, dan bimbingan akademis yang telah mereka berikan selama proses penelitian ini. Kontribusi dari dua institusi ini telah menjadi landasan yang kuat bagi kelancaran penelitian kami. Kami juga ingin menyampaikan penghargaan kepada Bakti Timah Medika atas kerjasama dan partisipasi aktif dalam pengumpulan data serta wawasan yang mendalam tentang dunia kerja di lapangan kesehatan. Terima kasih kepada semua pihak yang telah berperan dalam penulisan artikel ini, semoga hasil penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang komitmen afektif karyawan dan faktor-faktor yang memengaruhinya

Daftar Pustaka

- Ahmad, A., Bibi, P., & Majid, A. H. A. (2016). Co-worker support as moderator on the relationship between compensation and transactional leadership in organizational commitment. *International Journal of Economic Perspectives*, 10(4), 695–709.
- Ahmad, A., Kura, K. M., Bibi, P., Khalid, N., & Jaaffar, A. R. (2019). Effect Of Compensation, Training and Development and Manager Support on Employee Commitment: The Moderating Effect of Co-worker Support. *RISUS - Journal on Innovation and Sustainability*, 10(2), 39–55.
- Al Momani, H. M. (2017). The Mediating Effect of Organizational Commitment on the Relationship between Work-life Balance and Intention to Leave: Evidence from Working Women in Jordan. *International Business Research*, 10(6), 164. <https://doi.org/10.5539/ibr.v10n6p164>
- Alzamel, L. G. I., Abdullah, K. L., Chong, M. C., & Chua, Y. P. (2020). The quality of work life and turnover intentions among Malaysian nurses: the mediating role of organizational commitment. *Journal of the Egyptian Public Health Association*, 95(1). <https://doi.org/10.1186/s42506-020-00048-9>
- Bahrami, M. A., Barati, O., Ghoroghchian, M. sadat, Montazer-alfaraj, R., & Ranjbar Ezzatabadi, M. (2016). Role of Organizational Climate in Organizational Commitment: The Case of Teaching Hospitals. *Osong Public Health and Research Perspectives*, 7(2), 96–100. <https://doi.org/10.1016/j.phrp.2015.11.009>
- Bashir, N., & Long, C. S. (2015). The relationship between training and organizational commitment among academicians in Malaysia. *Journal of Management Development*, 34(10), 1227–1245. <https://doi.org/10.1108/JMD-01-2015-0008>
- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: Empirical evidence from public hospitals. *BMC Health Services Research*, 18(1), 1–9. <https://doi.org/10.1186/s12913-018-3149-z>
- Cancela, D., Hulsheger, U. R., & Stutterheim, S. E. (2020). The role of support for transgender and nonbinary employees: Perceived co-worker and organizational support's associations with job attitudes and work behavior. *Psychology of Sexual Orientation and Gender Diversity*, November. <https://doi.org/10.1037/sgd0000453>
- Chang, C. S. (2015). Moderating Effects of Nurses' Organizational Support on the Relationship Between Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Western Journal of Nursing Research*, 37(6), 724–745. <https://doi.org/10.1177/0193945914530047>
- Chen, S. Y., Wu, W. C., Chang, C. S., Lin, C. T., Kung, J. Y., Weng, H. C., Lin, Y. T., & Lee, S. I. (2015). Organizational justice, trust, and identification and their effects on organizational commitment in hospital nursing staff. *BMC Health Services Research*, 15(1), 1–17. <https://doi.org/10.1186/s12913-015-1016-8>
- Choi, S. B., Tran, T. B. H., & Park, B. Il. (2015). Inclusive leadership and work engagement: Mediating roles of affective organizational commitment and creativity. *Social Behavior and Personality*, 43(6), 931–944. <https://doi.org/10.2224/sbp.2015.43.6.931>
- Chong, C. A., Ng, L. P., & Chen, I.-C. (2023). The impact of job insecurity on job burnout among hospitality employees during COVID-19 pandemic: the moderating role of supervisor and co-worker support. *International Hospitality Review*. <https://doi.org/10.1108/ihr-08-2022-0034>

- Church, C. D., Zhaomin, H., & Susan, Y. (2018). Factors Influencing Organizational Commitment and Turnover in Nurse Residents. *The Journal of Continuing Education in Nursing*, 49(10), 482–488. <https://doi.org/10.3928/00220124-20180918-09>
- Dutta, A., & Rangnekar, S. (2022). Preference for teamwork, personal interaction and communities of practice: does co-worker support matter? *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, ahead-of-p(ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/VJKMS-11-2021-0284>
- Eren, H., & Hisar, F. (2016). Quality of work life perceived by nurses and their organizational commitment level. *International Journal of Human Sciences*, 13(1), 1123. <https://doi.org/10.14687/ijhs.v13i1.3440>
- Foanto, E. F., Tunarso, E. B., & Wijaya, K. E. (2020). Peran Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Afektif sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Hotel Berbintang Tiga di Makassar, Sulawesi Selatan. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 6(1), 37–45. <https://doi.org/10.9744/jmhot.6.1.37>
- Geldenhuis, M., Łaba, K., & Venter, C. M. (2014). Meaningful work, work engagement and organisational commitment. *SA Journal of Industrial Psychology*, 40(1), 1–10. <https://doi.org/10.4102/sajip.v40i1.1098>
- Guo, J., Qiu, Y., & Gan, Y. (2022). Workplace Incivility and Work Engagement: The Chain Mediating Effects of Perceived Insider Status, Affective Organizational Commitment and Organizational Identification. *Current Psychology*, 41(4), 1809–1820. <https://doi.org/10.1007/s12144-020-00699-z>
- Gupta, V., Agarwal, U. A., & Khatri, N. (2016). The relationships between perceived organizational support, affective commitment, psychological contract breach, organizational citizenship behaviour and work engagement. *Journal of Advanced Nursing*, 72(11), 2806–2817. <https://doi.org/10.1111/jan.13043>
- Guzeller, C. O., & Celiker, N. (2020). Examining the relationship between organizational commitment and turnover intention via a meta-analysis. *International Journal of Culture, Tourism, and Hospitality Research*, 14(1), 102–120. <https://doi.org/10.1108/IJCTHR-05-2019-0094>
- Hanaysha, J. (2016). Testing the Effects of Employee Engagement, Work Environment, and Organizational Learning on Organizational Commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 229, 289–297. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.139>
- Karatepe, O. M., Beirami, E., Bouzari, M., & Safavi, H. P. (2014). Does work engagement mediate the effects of challenge stressors on job outcomes? Evidence from the hotel industry. *International Journal of Hospitality Management*, 36, 14–22. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2013.08.003>
- Kim, H. (2014). Transformational Leadership, Organizational Clan Culture, Organizational Affective Commitment, and Organizational Citizenship Behavior: A Case of South Korea's Public Sector. *Public Organization Review*, 14(3), 397–417. <https://doi.org/10.1007/s11115-013-0225-z>
- Kim, H. J., Hur, W. M., Moon, T. W., & Jun, J. K. (2017). Is all support equal? The moderating effects of supervisor, coworker, and organizational support on the link between emotional labor and job performance. *BRQ Business Research Quarterly*, 20(2), 124–136. <https://doi.org/10.1016/j.brq.2016.11.002>
- Kim, H. K. (2014). Work-Life Balance and Employees' Performance: The Mediating Role of Affective Commitment. *Global Business and Management Research: An International*

- Journal*, 6(1), 37–51.
- Kmieciak, R. (2022). Co-worker support, voluntary turnover intention and knowledge withholding among IT specialists: the mediating role of affective organizational commitment. *Baltic Journal of Management*, 17(3), 375–391. <https://doi.org/10.1108/BJM-03-2021-0085>
- Kristiana, I. F., Fajrianti, F., & Purwono, U. (2019). Analisis Rasch Dalam Utrecht Work Engagement Scale-9 (Uwes-9) Versi Bahasa Indonesia. *Jurnal Psikologi*, 17(2), 204. <https://doi.org/10.14710/jp.17.2.204-217>
- Küçük, B. A. (2022). Understanding the employee job satisfaction depending on manager's fair treatment: The role of cynicism towards the organization and co-worker support. *European Review of Applied Psychology*, 72(6), 100795. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.erap.2022.100795>
- Labrague, L. J., McEnroe – Petite, D. M., Tsaras, K., Cruz, J. P., Colet, P. C., & Gloe, D. S. (2018). Organizational commitment and turnover intention among rural nurses in the Philippines: Implications for nursing management. *International Journal of Nursing Sciences*, 5(4), 403–408. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2018.09.001>
- Mercurio, Z. A. (2015). Affective Commitment as a Core Essence of Organizational Commitment: An Integrative Literature Review. *Human Resource Development Review*, 14(4), 389–414. <https://doi.org/10.1177/1534484315603612>
- Musabah, S., Al Zefeiti, B., & Mohamad, N. A. (2017). International Review of Management and Marketing The Influence of Organizational Commitment on Omani Public Employees' Work Performance. *International Review of Management and Marketing*, 7(2), 151–160. <http://www.econjournals.com>
- Musringudin, Akbar, M., & Karnati, N. (2017). the Effect of Organizational Justice, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior (Ocb) of the Principals. *Indonesian Journal of Educational Review*, 4(2), 155–165. <http://pps.unj.ac.id/journal/ijer>
- Nikpour, A. (2017). The impact of organizational culture on organizational performance: The mediating role of employee's organizational commitment. *International Journal of Organizational Leadership*, 6(1), 65–72. <https://doi.org/10.33844/ijol.2017.60432>
- Nurjanah, S., Pebianti, V., & Handaru, A. W. (2020). The influence of transformational leadership, job satisfaction, and organizational commitments on Organizational Citizenship Behavior (OCB) in the inspectorate general of the Ministry of Education and Culture. *Cogent Business and Management*, 7(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1793521>
- Pradhan, R. K., Jena, L. K., & Kumari, I. G. (2016). Effect of Work–Life Balance on Organizational Citizenship Behaviour: Role of Organizational Commitment. *Global Business Review*, 17, 15S-29S. <https://doi.org/10.1177/0972150916631071>
- Ramdeo, S., & Singh, R. (2019). Abusive supervision, co-worker abuse and work outcomes: procedural justice as a mediator. *Evidence-Based HRM*, 7(3), 325–341. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-09-2018-0060>
- Razzaq, S., Shujahat, M., Hussain, S., Nawaz, F., Wang, M., Ali, M., & Tehseen, S. (2019). Knowledge management, organizational commitment and knowledge-worker performance: The neglected role of knowledge management in the public sector. *Business Process Management Journal*, 25(5), 923–947. <https://doi.org/10.1108/BPMJ-03-2018-0079>

- Rehman, W. U., Ahmad, M., Allen, M. M. C., Raziq, M. M., & Riaz, A. (2019). High involvement HR systems and innovative work behaviour: the mediating role of psychological empowerment, and the moderating roles of manager and co-worker support. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(4), 525–535. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2019.1614563>
- Saks, A. M. (2019). Antecedents and consequences of employee engagement revisited. *Journal of Organizational Effectiveness*, 6(1), 19–38. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-06-2018-0034>
- Salem, O. A., Baddar, F. M., & Al-Mugatti, H. M. (2016). Relationship between Nurses Job Satisfaction and Organizational Commitment. *IOSR Journal of Nursing and Health Science*, 5(1), 49–55. <https://doi.org/10.36648/1791-809x.14.1.692>
- Scrima, F., Lorito, L., Parry, E., & Falgares, G. (2014). The mediating role of work engagement on the relationship between job involvement and affective commitment. *International Journal of Human Resource Management*, 25(15), 2159–2173. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.862289>
- Shabir, S., & Gani, A. (2020). Impact of work–life balance on organizational commitment of women health-care workers: Structural modeling approach. *International Journal of Organizational Analysis*, 28(4), 917–939. <https://doi.org/10.1108/IJOA-07-2019-1820>
- Shukla, A., & Srivastava, R. (2016). Development of short questionnaire to measure an extended set of role expectation conflict, coworker support and work-life balance: The new job stress scale. *Cogent Business and Management*, 3(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2015.1134034>
- Tarigan, V., & Ariani, D. W. (2015). Empirical Study Relations Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention. *Advances in Management and Applied Economics*, 5(2), 21–42. <http://0-search.proquest.com.wam.leeds.ac.uk/docview/1664818489?accountid=14664%5Cnhttp://openurl.ac.uk/?genre=article&iissn=17927544&title=Advances+in+Management+and+Applied+Economics&volume=5&issue=2&date=2015-03-01&atitle=Empirical+Study+Relations+Job+S>
- Tayfun, A., & Çatir, Ö. G. O. (2014). Yerel Kalkınmada Büyümlü Bir Kavram: “Yerel Yönetişim” (Bursa Kent Konseyi Örneği). *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 16(1), 20–37. <https://doi.org/10.4026/1303-2860.2014.0245.x>
- Toker, S., A. L. G., & Fried, T. (2015). Fear of terror and increased job burnout over time: Examining the mediating role of insomnia and the moderating role of work support. *Journal of Organizational Behavior*, 36, 272–291. <https://doi.org/10.1002/job>
- Valaei, N., & Rezaei, S. (2016). Job satisfaction and organizational commitment: An empirical investigation among ICT-SMEs. *Management Research Review*, 39(12), 1663–1694. <https://doi.org/10.1108/MRR-09-2015-0216>
- van Gelderen, B. R., & Bik, L. W. (2016). Affective organizational commitment, work engagement and service performance among police officers. *Policing*, 39(1), 206–221. <https://doi.org/10.1108/PIJPSM-10-2015-0123>
- Wahyuni, W., Sutanto, B., & Supadi, S. (2021). The mediating role of organizational learning in the relationship between organizational commitment and lecturer innovative behavior. *JRTI (Jurnal Riset Tindakan Indonesia)*, 6(1), 1. <https://doi.org/10.29210/3003673000>