

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI *TIME THEFT* PADA KARYAWAN EXCELSO JAKARTA DENGAN *WORK PASSION* SEBAGAI MEDIASI

Adil Qusai¹, Marlina Melani Putri², Johan Frederick Sanger³, Netania Emilisa⁴

^{1,2,3,4}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trisakti

^{1,2,3,4}email: netania@trisakti.ac.id

ABSTRACT

This study examines the influence of perceived insider status and supervisor developmental feedback on employee time theft, with work passion as a mediating variable, among employees at Excelso café outlets in Jakarta. Amid increasing competition in the café and restaurant industry, unethical behaviors like time theft pose a threat to productivity and organizational efficiency. Using a quantitative cross-sectional approach, data were collected from 120 Excelso employees through purposive sampling and analyzed using SEM with SPSS and AMOS. The results show that perceived insider status and supervisor developmental feedback both have a significant positive effect on work passion. In turn, work passion significantly reduces the tendency for time theft. Additionally, both perceived insider status and supervisor developmental feedback show a significant negative impact on time theft, both directly and indirectly through work passion. These findings highlight the importance of fostering employee engagement and supportive feedback mechanisms to build emotional attachment to work, which ultimately minimizes unproductive behaviors. The study contributes to the literature by demonstrating the mediating role of work passion in reducing time theft in the food and beverage industry context.

Keywords: *Perceived Insider Status, Supervisor Developmental Feedback, Time Theft, Work Passion*

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji pengaruh *perceived insider status* dan *supervisor developmental feedback* terhadap perilaku *time theft* karyawan, dengan *work passion* sebagai variabel mediasi, pada karyawan outlet Excelso di Jakarta. Di tengah meningkatnya persaingan dalam industri kafe dan restoran, perilaku tidak etis seperti *time theft* menjadi ancaman bagi produktivitas dan efisiensi organisasi. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan desain *cross-sectional*. Data dikumpulkan dari 120 karyawan Excelso melalui teknik *purposive sampling* dan dianalisis menggunakan SEM dengan bantuan perangkat lunak SPSS dan AMOS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *perceived insider status* dan *supervisor developmental feedback* berpengaruh positif signifikan terhadap *work passion*. Selanjutnya, *work passion* terbukti secara signifikan menurunkan kecenderungan karyawan untuk melakukan *time theft*. Selain itu, baik *perceived insider status* maupun *supervisor developmental feedback* juga menunjukkan pengaruh negatif terhadap *time theft*, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui mediasi *work passion*. Temuan ini menegaskan pentingnya membangun keterikatan emosional karyawan terhadap pekerjaan serta menyediakan umpan balik yang mendukung untuk meminimalisasi perilaku tidak produktif. Penelitian ini memberikan kontribusi pada literatur dengan menunjukkan peran mediasi *work passion* dalam mengurangi *time theft* di konteks industri makanan dan minuman.

Kata Kunci: *Perceived Insider Status, Supervisor Developmental Feedback, Time Theft, Work Passion*

I. PENDAHULUAN

Perusahaan perlu meningkatkan daya saing yang dimiliki untuk tetap mempertahankan konsumen yang sudah ada maupun menarik konsumen baru. Namun dalam meningkatkan daya saing, suatu perusahaan perlu memperhatikan sumber daya manusia yang dimiliki. Hal tersebut disebabkan karena kinerja suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh tingkat kinerja sumber daya manusia yang dimiliki (Emilisa *et al.*, 2018). Peran sumber daya manusia yang terus berkembang semakin cepat menjadi peran kepemimpinan bisnis inti, di mana kontribusi utama sumber daya manusia adalah memastikan bahwa organisasi siap untuk sukses, baik saat ini maupun di masa depan (Holbeche, 2022).

Manajemen Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi menjadi aspek yang sangat penting dalam hubungannya untuk menciptakan nilai, fleksibilitas, pencapaian, serta merumuskan kompetensi dan fleksibilitas organisasi (Sabuhari *et al.*, 2020). Kinerja karyawan dianggap sebagai salah satu faktor yang memiliki dampak dan peran terhadap kinerja organisasi, karena secara langsung berkontribusi pada keberhasilan organisasi melalui perilaku individu meskipun ada faktor lain yang turut membantu dalam kesuksesannya (Alsafadi & Altahat, 2021). Namun demikian, berbagai dinamika di lingkungan kerja seperti penurunan komitmen, kurangnya pengawasan, serta kebiasaan tertentu yang menyimpang dari tanggung jawab profesional, dapat menjadi tantangan tersendiri yang berpotensi menurunkan efektivitas kinerja karyawan, sebagaimana yang tercermin dalam fenomena *time theft* yang kini marak terjadi di berbagai organisasi (Hu *et al.*, 2022).

Owens (2018) mengemukakan bahwa *time theft* adalah masalah bagi organisasi dan menjadi perhatian yang sering dihadapi oleh banyak pemilik bisnis dalam upaya mereka untuk menjalankan perusahaan yang berkembang. Ketika *time theft* terjadi, pemberi kerja dirugikan dalam dua hal, perusahaan kehilangan nilai produktivitas dan yang kedua, organisasi tetap menanggung biaya pembayaran kepada pekerja meskipun karyawan tersebut terlibat dalam tindakan yang tidak untuk keuntungan langsung perusahaan (Khan, 2024). Secara keseluruhan, organisasi cenderung mengalami sejumlah konsekuensi buruk ketika *time theft* lazim di antara karyawan mereka. Terlepas dari kenyataan bahwa *time theft* cukup umum dan cukup menjadi konsekuensi bagi organisasi, topik *time theft* karyawan telah menerima perhatian empiris yang lebih sedikit dibandingkan dengan perilaku kerja tidak etis lainnya (Hu *et al.*, 2022).

Permasalahan *time theft* karyawan menjadi salah satu tantangan serius yang dapat menurunkan produktivitas dan efektivitas operasional perusahaan (Owens, 2018). Hal ini sangat penting untuk diperhatikan khususnya di industri kafe dan restoran, yang sangat bergantung pada kinerja sumber daya manusia dalam memberikan layanan berkualitas. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2023, industri kafe dan restoran di Indonesia mengalami pertumbuhan pesat seiring perubahan gaya hidup masyarakat dengan jumlah usaha mencapai sekitar 4,85 juta unit dan penyerapan tenaga kerja hampir 10 juta orang. Meningkatnya jumlah kafe dan restoran menyebabkan persaingan yang ketat, sehingga setiap pelaku usaha dituntut untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas (Tinggi *et al.*, 2022). Namun, dalam prakteknya, terdapat permasalahan terkait perilaku karyawan yang dapat merugikan perusahaan, salah satunya adalah *time theft*. *Time theft* pada karyawan sebagai perilaku tidak etis di tempat kerja dapat berdampak negatif pada moral, motivasi, dan perilaku produktif karyawan lain (Khan, 2024). Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi perilaku ini adalah *perceived insider status*, yakni sejauh mana karyawan merasa dirinya sebagai bagian dari organisasi (Dai & Chen, 2015).

Karyawan dengan tingkat *perceived insider status* yang rendah cenderung kurang memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, yang pada akhirnya meningkatkan kemungkinan mereka melakukan *time theft* (Wang *et al.*, 2024). Karyawan yang merasa dirinya sebagai orang dalam cenderung menganggap diri mereka sebagai warga perusahaan, sehingga mereka menerima tanggung jawab sebagai warga perusahaan (Ding & Shen, 2017). *Perceived insider status* merupakan salah satu indeks penting untuk menggambarkan rasa memiliki karyawan terhadap suatu organisasi, yang mewakili tuntutan karyawan akan keterikatan emosional dengan organisasi (Wang & Liu, 2021).

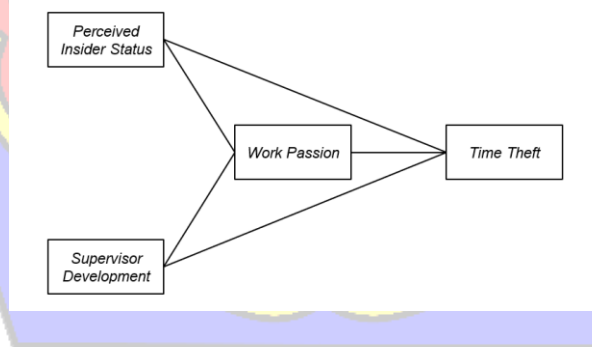
Lu *et al.* (2024) mengatakan bahwa karena *perceived insider status* mencakup perasaan positif terhadap organisasi, karyawan akan menginvestasikan *perceived insider status* sebagai

sumber daya untuk mencapai spiral sumber daya yang bernilai tambah dalam perilaku peran mereka. Di satu sisi, karyawan dengan *perceived insider status* yang tinggi memiliki rasa keterikatan yang kuat terhadap organisasi dan lebih bersedia untuk membangun ikatan emosional yang solid dengan organisasi guna memperkuat hubungan mereka dengan organisasi untuk memperoleh lebih banyak sumber daya, dengan cara yang serupa, karyawan dengan *perceived insider status* tinggi biasanya mengembangkan rasa penguasaan berdasarkan identitas insider, serta secara aktif dan proaktif terlibat dalam perilaku yang menguntungkan organisasi untuk mendapatkan pengakuan dari pemimpin mereka dan anggota organisasi lainnya.

Bukan hanya *perceived insider status* yang dapat berkontribusi pada lingkungan kerja yang positif, *supervisor developmental feedback* juga memberikan efek positif yang tinggi pada karyawan (Hou *et al.*, 2024). Hu *et al.* (2024) dalam penelitiannya menyatakan bahwa sebagai pola perilaku kepemimpinan yang spesifik, *supervisor developmental feedback* dapat mendorong perilaku inovatif dengan meningkatkan efikasi diri karyawan serta dapat menjadi prediktor signifikan terhadap kepuasan karyawan, perilaku kewarganegaraan organisasi, dan komitmen organisasi. Akibatnya, *supervisor developmental feedback* memiliki potensi untuk mengurangi ambiguitas peran dan meningkatkan sentralitas peran kerja di antara karyawan, yang pada akhirnya mengurangi *time theft* mereka (Wang *et al.*, 2024).

Perceived insider status dan *supervisor developmental feedback* dapat meningkatkan konsistensi peran kerja karyawan serta dapat mengurangi tingkat *time theft*. Namun, *work passion* juga dapat menjadi gabungan dari kondisi kesejahteraan individu yang solid, emosi positif, dan makna yang berasal dari penilaian kognitif dan afektif berulang terhadap situasi kerja di organisasi, yang menghasilkan niat dan perilaku kerja yang konsisten serta konstruktif (Emilisa *et al.*, 2022). Para akademisi semakin fokus pada *work passion* sebagai faktor penting yang mempengaruhi sikap dan perilaku terkait pekerjaan dalam literatur psikologi organisasi (Jung & Sohn, 2022). Wang *et al.* (2024) menyatakan bahwa Karyawan dengan *work passion* yang tinggi cenderung menginvestasikan lebih banyak sumber daya dalam pekerjaan dan memperoleh kepuasan kerja yang lebih tinggi. Selain itu, karyawan tersebut mungkin secara aktif mengurangi *time theft* mereka.

Dari uraian di atas, dapat digambarkan bahwa *perceived insider status* dan *supervisor developmental feedback* berpengaruh terhadap *time theft*, dengan *work passion* sebagai variabel mediasi. Rerangka konseptual penelitian ini dapat divisualisasikan melalui Gambar 1 berikut:



Pengembangan Hipotesis

Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif, faktor psikologis memainkan peran penting dalam membentuk motivasi dan keterlibatan karyawan. Penelitian empiris menegaskan bahwa *perceived insider status* dalam organisasi secara signifikan mempengaruhi penilaian karyawan terhadap tanggung jawab kerja mereka (Stassen & Schlosser, 2011). *Work passion* merupakan pengalaman emosional yang dinamis (Chen *et al.*, 2020). Ketika karyawan merasa bahwa peran kerja mereka dihargai oleh organisasi, mereka pun cenderung menghargai pekerjaan tersebut sebagai bagian integral dari konsep diri mereka. Dengan kata lain, *perceived insider status* karyawan dapat meningkatkan *work passion* mereka.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

H1: *Perceived Insider Status* memiliki pengaruh positif terhadap *Work Passion*.

Dalam lingkungan kerja yang dinamis, interaksi antara karyawan dan pemimpin memainkan peran penting dalam membentuk motivasi dan keterlibatan kerja. *Work passion* karyawan bukanlah sesuatu yang tetap, tetapi dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal (Astakhova & Porter, 2015). Di dalam organisasi, karyawan sering berinteraksi dengan pemimpin mereka di tempat kerja. Oleh karena itu, *supervisor developmental feedback* memiliki dampak signifikan terhadap perilaku karyawan (Ilgen *et al.*, 1979). Berdasarkan penelitian (Wang *et al.*, 2024), dikatakan bahwa *supervisor developmental feedback* membantu karyawan memahami peluang pertumbuhan dan makna pekerjaan mereka, sehingga mengurangi ambiguitas peran. Ketika karyawan merasakan perhatian dan dukungan pemimpin, mereka cenderung menginternalisasi peran kerja sebagai bagian dari diri mereka, yang pada akhirnya dapat meningkatkan *work passion*. Oleh karena itu, karyawan yang lebih sering menerima *supervisor developmental feedback* cenderung menunjukkan tingkat *work passion* yang lebih tinggi.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

H2: *Supervisor Developmental Feedback* memiliki pengaruh positif terhadap *Work Passion*.

Karyawan yang bekerja secara fisik di dalam organisasi dapat memiliki persepsi yang berbeda mengenai *perceived insider status* (Stamper & Masterson, 2002). Dua konsep yang berlawanan ini, yaitu *perceived insider status* dan persepsi sebagai orang luar organisasi, membagi peran kerja berdasarkan hubungan psikologis antara karyawan dan organisasi. Hal ini menjadi dasar untuk memahami alasan di balik perbedaan sikap dan perilaku kerja karyawan. Ketika karyawan merasa dianggap sebagai bagian dari organisasi, mereka mungkin lebih memprioritaskan kepentingan organisasi dan bersedia mengorbankan kepentingan pribadi (Chen & Aryee, 2007). Oleh karena itu, karyawan cenderung berupaya menyesuaikan tindakan mereka dengan harapan organisasi. Secara spesifik, mereka dapat meningkatkan kinerja tugas dan bahkan lebih sering melakukan perilaku kewargaan organisasi. Dengan demikian, karyawan semacam ini cenderung memiliki keinginan lebih kuat untuk melakukan pengendalian diri serta mengurangi *time theft* demi kepentingan organisasi (Wang *et al.*, 2024).

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

H3: *Perceived Insider Status* memiliki pengaruh negatif terhadap *Time Theft*.

Feedback tidak hanya berfungsi sebagai sarana bagi pemimpin untuk menyampaikan informasi evaluatif atau korektif kepada karyawan, tetapi juga sering digunakan untuk memotivasi serta mengarahkan perilaku karyawan dalam organisasi (Majumdar, 2015). Studi ini mengusulkan bahwa *supervisor developmental feedback* dapat mengurangi ambiguitas peran kerja dan meningkatkan sentralitas peran kerja karyawan, yang pada gilirannya memotivasi mereka untuk mengurangi *time theft* (Su, Lin, *et al.*, 2019). Penelitian sebelumnya menegaskan bahwa informasi yang bermanfaat dan bernilai dalam *supervisor developmental feedback* dapat meningkatkan motivasi intrinsik karyawan, yang berfokus pada minat dan kesenangan mereka dalam bekerja (Su, Lyu, *et al.*, 2019). Dengan tingkat motivasi intrinsik yang lebih tinggi, karyawan cenderung lebih menghargai pekerjaannya dan meningkatkan sentralitas peran kerja mereka. Peningkatan sentralitas ini memprediksi peningkatan usaha yang dicurahkan untuk pekerjaan, sehingga karyawan lebih proaktif dalam mengurangi *time theft* (Wang *et al.*, 2024).

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

H4: *Supervisor Developmental Feedback* memiliki pengaruh negatif terhadap *Time Theft*.

Penelitian yang ada telah membuktikan bahwa *work passion*, seperti sikap kerja keras, memiliki dampak penting terhadap pilihan tindakan karyawan dalam mencapai tujuan kerja (Pollack *et al.*, 2020). *Time theft* merupakan perilaku menyimpang dalam organisasi yang relatif tidak berbahaya dan seringkali tidak sepenuhnya disengaja, yang dalam banyak kasus disebabkan oleh kelelahan emosional (Wilson *et al.*, 2015). Namun, *work passion* memiliki sifat yang berlawanan, karena mencakup pengalaman kegembiraan sebagai komponen emosional di dalamnya (Vergauwe *et al.*, 2022). Karyawan dengan *work passion* yang tinggi cenderung menginvestasikan lebih banyak sumber daya dalam pekerjaan mereka dan mencapai tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Lebih jauh lagi, mereka juga lebih aktif dalam mengurangi *time theft* (Wang *et al.*, 2024).

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

H5: *Work Passion* memiliki pengaruh negatif terhadap *Time Theft*.

Seorang karyawan yang memiliki *work passion* cenderung merasakan dorongan motivasional yang kuat terhadap pekerjaannya. Mereka juga menunjukkan ketekunan dan dedikasi yang tinggi, sehingga pekerjaan tersebut menjadi bagian dari identitas diri mereka (Pollack *et al.*, 2020). Penelitian empiris menunjukkan bahwa merasa menjadi bagian dari organisasi dapat mempengaruhi cara karyawan menilai tanggung jawab pekerjaan mereka secara signifikan (Armstrong-Stassen & Schlosser, 2011). *Work passion* sendiri bersifat dinamis dan melibatkan pengalaman emosional yang terus berkembang (Chen *et al.*, 2020). Jika karyawan merasa bahwa organisasi menghargai peran kerja mereka, mereka juga akan lebih menghargai pekerjaan tersebut sebagai bagian dari jati diri mereka. Dengan kata lain, *perceived insider status* dalam organisasi dapat meningkatkan *work passion* seseorang. Lebih lanjut, seperti yang telah dibahas sebelumnya, karyawan dengan *work passion* yang tinggi juga lebih cenderung mengurangi tindakan *time theft* (Wang *et al.*, 2024).

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

H6: *Perceived Insider Status* memiliki pengaruh negatif terhadap *Time Theft* yang dimediasi oleh *Work Passion*.

Penelitian sebelumnya telah membuktikan bahwa baik *supervisor developmental feedback* maupun *perceived insider status* memiliki hubungan positif dengan perilaku kewargaan organisasi karyawan (Salsabila & Farid, 2025). Namun, keterlibatan dalam perilaku kewargaan organisasi ini dapat mengurangi waktu yang dihabiskan karyawan untuk pekerjaannya sendiri, yang pada akhirnya dapat menyebabkan bentuk *time theft* yang disebut sebagai bekerja tetapi tidak produktif (Martin *et al.*, 2010). Oleh karena itu, ada kemungkinan bahwa karyawan yang sering menerima *supervisor developmental feedback* dan merasa sebagai bagian dari organisasi tidak hanya meningkatkan upaya mereka dalam pekerjaan, tetapi juga memperkuat peran lain, baik dalam maupun di luar organisasi. Hal ini menciptakan ketidakpastian dalam perubahan status peran kerja dalam konsep diri karyawan (Wang *et al.*, 2024).

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

H7: *Supervisor Developmental Feedback* memiliki pengaruh negatif terhadap *Time Theft* yang dimediasi oleh *Work Passion*.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan desain penelitian cross-sectional, yang bertujuan untuk menguji pengaruh *perceived insider status* dan *supervisor developmental feedback* terhadap *time theft* dengan *work passion* sebagai variabel mediasi. Penelitian ini mengacu pada studi terdahulu oleh Wang *et al.* (2024) dan Lu *et al.* (2024), serta menggunakan pendekatan *hypothesis testing research*. Hubungan antar variabel bersifat korelasional, dengan fokus pada keterkaitan antar variabel secara statistik (Cooksey, 2020). Penelitian dilakukan dalam lingkungan kerja alami (*non contrived setting*) tanpa manipulasi terhadap kondisi kerja, dengan unit analisis berupa individu, yaitu karyawan Excelso yang bekerja di Jakarta. Pengumpulan data dilaksanakan pada bulan Maret hingga April 2025.

Terdapat empat variabel utama dalam penelitian ini, yaitu *perceived insider status* dan *supervisor developmental feedback* sebagai variabel independen, *time theft* sebagai variabel dependen, serta *work passion* sebagai variabel mediasi. Masing-masing variabel diukur menggunakan skala Likert 5 poin, dengan rentang nilai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Seluruh instrumen pengukuran dalam penelitian ini diadaptasi dari Wang *et al.* (2024), yang terdiri atas 6 item untuk *perceived insider status*, 3 item untuk *supervisor developmental feedback*, 3 item untuk *time theft*, dan 5 item untuk *work passion*. Setiap item dirancang untuk menangkap persepsi dan pengalaman responden secara objektif terkait topik penelitian.

Data dikumpulkan melalui kuesioner daring yang dibagikan menggunakan tautan *Google Form* kepada karyawan Excelso di Jakarta. Kuesioner ini dirancang untuk memperoleh data primer, yaitu data yang dikumpulkan langsung dari responden untuk pertama kalinya dan bersifat faktual, aktual, serta relevan dengan permasalahan penelitian (Ajayi, 2023). Selain itu, data sekunder juga digunakan sebagai pendukung, yang diperoleh dari berbagai sumber seperti jurnal ilmiah, buku, laporan, dan situs web resmi.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan metodologi *non probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*, yaitu metode pemilihan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu agar responden yang terpilih relevan dengan tujuan penelitian (Campbell *et al.*, 2020). Kriteria yang digunakan dalam pemilihan responden adalah karyawan aktif yang bekerja di bidang kafe dan restoran, khususnya di Excelso Jakarta. Mengacu pada rekomendasi Hair *et al.* (2021), jumlah sampel ditentukan berdasarkan jumlah item pernyataan yang digunakan dalam kuesioner, yaitu 17 item. Maka, jumlah sampel minimum adalah 85 responden (17×5), dan jumlah maksimum adalah 170 responden (17×10). Dalam penelitian ini, dipilih sebanyak 120 responden yang dianggap representatif untuk memperoleh data yang valid dan reliabel, serta memenuhi kebutuhan analisis statistik. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM), yang diolah melalui perangkat lunak SPSS untuk analisis deskriptif awal dan validasi data, serta AMOS untuk pengujian model struktural secara menyeluruh.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan data dari 120 responden yang dikumpulkan melalui kuesioner untuk menggambarkan karakteristik responden sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Berikut adalah tabel yang menyajikan data karakteristik responden:

Tabel 1. Karakteristik Responden

Demografi	Frekuensi	Persentase
<u>Gender</u>		
Laki-laki	67	55,83%
Perempuan	53	44,17%
Total	120	100%
<u>Usia</u>		
18 - 25 tahun	73	60,83%
26 - 33 tahun	36	30%
34 - 41 tahun	11	9,17%
Total	120	100%
<u>Pendidikan Terakhir</u>		
SMA/SMK	99	82,5%
Diploma	7	5,83%
S1	14	11,67%
Total	120	100%
<u>Lama Bekerja</u>		
< 1 tahun	24	20%
1 - 5 tahun	62	51,67%
6 - 10 tahun	28	23,33%
11 - 15 tahun	6	5%
Total	120	100%

Data menunjukkan bahwa responden terdiri dari 67 laki-laki (55,83%) dan 53 perempuan (44,17%), dengan distribusi gender yang sedikit didominasi oleh laki-laki. Mayoritas responden berusia 18–25 tahun (60,83%) dan memiliki pendidikan menengah, di mana 99 orang (82,5%) merupakan lulusan SMA/SMK, serta sebagian besar responden (51,67%) telah bekerja selama 1–5 tahun. Secara keseluruhan, data ini menggambarkan bahwa karyawan Excelso Jakarta mayoritas adalah laki-laki muda dengan latar pendidikan menengah dan masa kerja menengah, yang sesuai dengan karakteristik industri food and beverage yang cepat, fleksibel, dan padat karya.

Uji Instrumen

Tabel 2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Konstruk dan Indikator	Standardized Factor Loading	Cronbach's Alpha
<i>Perceived Insider Status</i>		0,923
Saya sangat merasa menjadi bagian dari organisasi tempat saya bekerja.	0,839	0,923
Organisasi membuat saya merasa bahwa saya termasuk di dalamnya.	0,838	
Saya merasa seperti orang luar di organisasi ini.	0,868	
Saya merasa tidak termasuk dalam organisasi ini.	0,805	
Saya merasa sebagai bagian dari dalam organisasi tempat saya bekerja.	0,787	
Organisasi kerja saya sering membuat saya merasa tersisih.	0,769	
<i>Supervisor Developmental Feedback</i>		0,716
Saat organisasi memberi feedback, atasan saya fokus untuk membantu saya belajar dan berkembang.	0,703	0,716
Atasan langsung saya tidak pernah memberikan feedback untuk pengembangan diri.	0,725	
Atasan saya memberikan saya informasi yang berguna tentang cara meningkatkan kinerja pekerjaan saya.	0,613	
<i>Time Theft</i>		0,840
Saya pernah mengambil istirahat tambahan atau lebih lama dari yang diperbolehkan di tempat kerja.	0,800	0,840
Saya sengaja bekerja lebih lambat dari kemampuan saya.	0,815	
Saya sengaja memperlambat pekerjaan agar mendapatkan lembur.	0,789	
<i>Work Passion</i>		0,962
Pekerjaan saya adalah passion bagi saya.	0,841	0,962

Pekerjaan saya sangat penting bagi saya.	0,926	
Saya menginvestasikan banyak waktu dan energi dalam pekerjaan saya.	0,982	
Pekerjaan saya merupakan bagian terbesar dalam hidup saya.	0,930	
Pekerjaan saya sering berbenturan dengan aktivitas lain dalam hidup saya.	0,856	

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan terhadap setiap item pertanyaan pada masing-masing variabel, diperoleh bahwa seluruh item memiliki nilai *standardized factor loading* $\geq 0,5$. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen kuesioner yang digunakan telah memenuhi kriteria validitas. Selain itu, seluruh variabel menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,6$, yang mengindikasikan bahwa variabel-variabel tersebut reliabel dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Estimate (β)	P-Value	Keputusan
<i>Perceived insider status</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>work passion</i>	0,319	0,000	Hipotesis Didukung
<i>Supervisor developmental feedback</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>work passion</i>	0,610	0,000	Hipotesis Didukung
<i>Perceived insider status</i> memiliki pengaruh negatif terhadap <i>time theft</i>	-0,310	0,000	Hipotesis Didukung
<i>Supervisor developmental feedback</i> memiliki pengaruh negatif terhadap <i>time theft</i>	-0,297	0,050	Hipotesis Didukung
<i>Work passion</i> memiliki pengaruh negatif terhadap <i>time theft</i>	-0,344	0,005	Hipotesis Didukung
<i>Perceived insider status</i> memiliki pengaruh negatif terhadap <i>time theft</i> yang dimediasi oleh <i>work passion</i>	-0,110	0,010	Hipotesis Didukung
<i>Supervisor developmental feedback</i> memiliki pengaruh negatif terhadap <i>time theft</i> yang dimediasi oleh <i>work passion</i>	-0,210	0,009	Hipotesis Didukung

Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa *perceived insider status* berpengaruh positif terhadap *work passion*, dengan estimasi β sebesar 0,319 dan *p-value* 0,000 ($\leq 0,05$). Artinya, semakin kuat persepsi karyawan Excelso di Jakarta bahwa mereka merupakan bagian dari organisasi, semakin tinggi pula semangat kerja (*work passion*) yang mereka miliki. Sebaliknya, ketika karyawan merasa dirinya bukan bagian dari inti organisasi, tingkat *work passion*-nya cenderung menurun. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu. Stassen & Schlosser (2011) menyatakan bahwa *perceived insider status* berpengaruh signifikan terhadap penilaian individu atas tanggung jawab dan peran kerja mereka, serta mendorong komitmen dan keterlibatan yang lebih tinggi. Sementara itu, Chen et al. (2020) menekankan bahwa *work passion* merupakan pengalaman emosional yang juga

dipengaruhi oleh lingkungan sosial kerja. Ketika karyawan merasa diakui dan dihargai sebagai bagian penting dari organisasi, hal ini memperkuat identitas kerja mereka dan mendorong semangat kerja yang lebih tinggi. Dengan demikian, baik hasil penelitian ini maupun temuan sebelumnya menunjukkan bahwa *perceived insider status* memiliki pengaruh positif terhadap *work passion*.

Hasil uji hipotesis kedua menunjukkan bahwa *supervisor developmental feedback* berpengaruh positif terhadap *work passion*, dengan estimasi β sebesar 0,610 dan *p-value* 0,000 ($\leq 0,05$). Artinya, semakin sering dan berkualitas umpan balik pengembangan yang diberikan oleh *supervisor*, semakin tinggi pula semangat kerja (*work passion*) karyawan Excelso di Jakarta. Sebaliknya, jika karyawan merasa tidak mendapatkan dukungan atau arahan pengembangan dari atasannya, maka tingkat *work passion*-nya cenderung menurun. Temuan ini didukung oleh penelitian Astakhova & Porter (2015) yang menyatakan bahwa *work passion* dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti interaksi antara atasan dan bawahan. Umpan balik yang bersifat membangun membantu karyawan memahami ekspektasi, merancang pengembangan diri (Ilgen *et al.*, 1979), dan memperjelas makna pekerjaan (Wang *et al.*, 2024). Ketika karyawan merasa didukung dan dihargai melalui *feedback* yang berorientasi pada pengembangan, mereka terdorong untuk menginternalisasi pekerjaan sebagai bagian dari identitas pribadi, sehingga meningkatkan motivasi intrinsik dan membentuk *work passion* yang otentik dan berkelanjutan (Li *et al.*, 2023; Wang & Zhang, 2022).

Hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan bahwa *perceived insider status* berpengaruh negatif terhadap *time theft*, dengan estimasi β sebesar -0,310 dan *p-value* 0,000 ($\leq 0,05$). Artinya, semakin tinggi persepsi karyawan Excelso di Jakarta bahwa mereka adalah bagian dari organisasi, semakin rendah kecenderungan mereka untuk melakukan *time theft*. Hal ini menunjukkan bahwa perasaan sebagai bagian dari inti organisasi mendorong loyalitas dan tanggung jawab kerja, sehingga mengurangi perilaku menyimpang seperti menggunakan waktu kerja untuk kepentingan pribadi. Sebaliknya, jika karyawan merasa terasing dari organisasi, kecenderungan untuk melakukan *time theft* akan meningkat. Temuan ini didukung oleh Stamper & Masterson (2002), yang menjelaskan bahwa *perceived insider status* mencerminkan kedekatan psikologis dan sosial antara karyawan dan organisasi. Chen & Aryee (2007) juga menemukan bahwa karyawan yang merasa sebagai bagian dari organisasi lebih cenderung mengutamakan kepentingan organisasi, serta terlibat dalam perilaku positif seperti *organizational citizenship behavior*. Studi Wang *et al.* (2024) memperkuat bahwa *perceived insider status* berkorelasi negatif dengan perilaku kontraproduktif seperti *time theft*. Namun, Bennett & Marasi (2015) menyoroti bahwa dalam beberapa kasus, perasaan aman berlebihan karena kedekatan dengan organisasi justru dapat meningkatkan potensi *time theft*, terutama bila tidak ada pengawasan yang memadai. Meskipun demikian, secara umum, hasil penelitian ini menegaskan bahwa *perceived insider status* berperan penting dalam menekan kecenderungan *time theft* di lingkungan kerja.

Hasil uji hipotesis keempat menunjukkan bahwa *supervisor developmental feedback* berpengaruh negatif terhadap *time theft*, dengan estimasi β sebesar -0,297 dan *p-value* 0,050 ($\leq 0,05$), sehingga hipotesis dinyatakan didukung. Artinya, semakin sering dan berkualitas *supervisor* memberikan umpan balik yang membangun, semakin rendah kecenderungan karyawan Excelso di Jakarta untuk melakukan *time theft*. Ketika karyawan menerima *feedback* yang memotivasi dan mendukung pengembangan karir, mereka cenderung lebih fokus, bertanggung jawab, dan menggunakan waktu kerja secara lebih produktif. Sebaliknya, kurangnya *feedback* yang mendukung dapat meningkatkan kecenderungan menyimpang dalam penggunaan waktu kerja. Temuan ini diperkuat oleh Majumdar (2015), yang menekankan bahwa *feedback* dari atasan berperan penting dalam membentuk perilaku kerja karyawan. Su, Lin, *et al.* (2019) menyatakan bahwa *supervisor developmental feedback* dapat memperjelas peran dan meningkatkan *role centrality*, yang mengarah pada tanggung jawab kerja yang lebih tinggi dan penurunan *time theft*. Su Lyu, *et al.* (2019) dan Wang *et al.* (2024) juga menunjukkan bahwa ketika peran kerja dianggap penting oleh karyawan, mereka terdorong menjaga disiplin waktu kerja. Meski demikian, seperti disoroti oleh Koay & Soh (2019), perhatian berlebihan terhadap pengembangan tanpa pengawasan yang seimbang dapat menimbulkan celah terhadap *time theft*. Oleh karena itu, *supervisor* perlu menyeimbangkan antara dukungan pengembangan dan penguatan kedisiplinan agar efektivitas *feedback* tetap terjaga.

Hasil uji hipotesis kelima menunjukkan bahwa *work passion* berpengaruh negatif terhadap *time theft*, dengan estimasi β sebesar -0,344 dan *p-value* 0,005 ($\leq 0,05$), sehingga hipotesis dinyatakan didukung. Artinya, semakin tinggi tingkat semangat kerja karyawan Excelso di Jakarta, semakin rendah kecenderungan mereka untuk menyalahgunakan waktu kerja. Karyawan yang memiliki antusiasme tinggi terhadap pekerjaannya cenderung lebih fokus, bertanggung jawab, dan menghindari perilaku menyimpang seperti *time theft*. Sebaliknya, karyawan dengan *work passion* rendah lebih rentan membuang waktu saat bekerja, yang berdampak pada menurunnya produktivitas. Temuan ini selaras dengan penelitian oleh Pollack *et al.* (2020) dan Vergauwe *et al.* (2022), yang menegaskan bahwa *work passion* melibatkan keterikatan emosional dan motivasi intrinsik yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan dedikasi. Karyawan yang memandang pekerjaannya sebagai sesuatu yang bermakna akan lebih terdorong untuk memanfaatkan waktu secara optimal dan menghindari perilaku tidak produktif. Studi Wang *et al.* (2024) juga memperkuat bahwa *work passion* berperan sebagai faktor protektif terhadap *time theft*, karena meningkatkan fokus dan orientasi tujuan kerja. Dengan demikian, tingkat *work passion* yang tinggi tidak hanya meningkatkan kinerja, tetapi juga menurunkan potensi pemborosan waktu kerja.

Hasil uji hipotesis keenam menunjukkan bahwa *perceived insider status* berpengaruh negatif terhadap *time theft* melalui mediasi *work passion*, dengan estimasi β sebesar -0,110 dan *p-value* 0,010 ($\leq 0,05$), sehingga hipotesis dinyatakan didukung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work passion* dapat memediasi pengaruh *perceived insider status* terhadap *time theft* pada karyawan Excelso di Jakarta. Artinya, semakin tinggi persepsi karyawan bahwa mereka adalah bagian dari organisasi, maka semakin besar semangat kerja yang muncul, yang pada akhirnya menurunkan kecenderungan untuk melakukan *time theft*. Temuan ini mengindikasikan bahwa keberadaan *work passion* menjadi elemen penting dalam menjembatani hubungan antara persepsi sebagai “orang dalam” dan perilaku disiplin dalam penggunaan waktu kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Stassen & Schlosser (2011) dan Chen *et al.* (2020), yang menekankan bahwa ketika karyawan merasa sebagai bagian dari organisasi, mereka lebih terdorong untuk mengembangkan semangat kerja yang tinggi. *Perceived insider status* menciptakan rasa kepemilikan dan keterikatan emosional terhadap pekerjaan, yang menjadi dasar munculnya *work passion*. Pada gilirannya, *work passion* mendorong karyawan untuk menjaga produktivitas dan menggunakan waktu kerja secara bertanggung jawab. Seperti dikemukakan oleh Wang *et al.* (2024), *work passion* berfungsi sebagai pelindung dari perilaku menyimpang seperti *time theft*, karena menumbuhkan disiplin diri, komitmen etis, dan rasa bangga terhadap pekerjaan. Dengan demikian, hubungan antara *perceived insider status* dan *time theft* diperkuat melalui keberadaan *work passion* sebagai mediator yang signifikan.

Hasil uji hipotesis ketujuh menunjukkan bahwa *supervisor developmental feedback* berpengaruh negatif terhadap *time theft* melalui mediasi *work passion*, dengan estimasi β sebesar -0,210 dan *p-value* 0,009 ($\leq 0,05$), sehingga hipotesis dinyatakan didukung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work passion* dapat memediasi pengaruh *supervisor developmental feedback* terhadap *time theft* pada karyawan Excelso di Jakarta. Artinya, semakin tinggi kualitas dan frekuensi feedback pengembangan yang diberikan oleh *supervisor*, semakin besar semangat kerja karyawan, yang pada akhirnya menurunkan kecenderungan mereka melakukan *time theft*. Temuan ini menegaskan peran penting *work passion* sebagai penghubung antara *supervisor developmental feedback* dan perilaku disiplin dalam penggunaan waktu kerja. Hal ini didukung oleh penelitian Salsabila & Farid (2025) yang menunjukkan bahwa *supervisor developmental feedback* berperan penting dalam meningkatkan keterlibatan dan komitmen karyawan terhadap organisasi, yang tercermin melalui perilaku kewargaan organisasi. Namun, Martin *et al.* (2010) mengingatkan bahwa keterlibatan yang berlebihan dalam aktivitas ekstra peran dapat menurunkan produktivitas utama, yang secara tidak langsung dapat memicu perilaku *time theft* berupa “*working but unproductive*.” Selain itu, Wang *et al.* (2024) menjelaskan bahwa ketika identitas kerja karyawan terbagi antara peran utama dan tambahan, fokus kerja bisa terganggu sehingga meningkatkan risiko *time theft*. Dengan demikian, *work passion* berperan sebagai mediator yang membantu menjaga keseimbangan antara *feedback* pengembangan dari *supervisor* dan penggunaan waktu kerja yang produktif.

IV. KESIMPULAN

Dengan mempertimbangkan seluruh hasil temuan dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa peningkatan rasa keterlibatan karyawan sebagai bagian dari organisasi (*perceived insider status*) dan pemberian *feedback* pengembangan dari supervisor secara signifikan dapat meningkatkan *work passion*. Peningkatan *work passion* ini kemudian berkontribusi menurunkan perilaku *time theft* di lingkungan kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu memperkuat perasaan keterlibatan karyawan dan memberikan *feedback* yang konstruktif agar dapat mengurangi perilaku pemborosan waktu serta meningkatkan produktivitas kerja.

V. REFERENSI

- Ajayi, V. O. (2023). *A Review on Primary Sources of Data and Secondary Sources of Data* (Vol. 2). www.ej-edu.orgDOI:http://dx.doi.org/19810.21091/
- Alsafadi, Y., & Altahat, S. (2021). Human Resource Management Practices and Employee Performance: The Role of Job Satisfaction. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 519–529. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.519>
- Armstrong-Stassen, M., & Schlosser, F. (2011). Perceived organizational membership and the retention of older workers. *Journal of Organizational Behavior*, 32(2), 319–344. <https://doi.org/10.1002/job.647>
- Astakhova, M. N., & Porter, G. (2015). Understanding the work passion–performance relationship: The mediating role of organizational identification and moderating role of fit at work. *Human Relations*, 68(8), 1315–1346. <https://doi.org/10.1177/0018726714555204>
- Bennett, R., & Marasi, S. (2015). Workplace Deviance. In *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences: Second Edition* (pp. 722–726). Elsevier Inc. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.22006-0>
- Campbell, S., Greenwood, M., Prior, S., Shearer, T., Walkem, K., Young, S., Bywaters, D., & Walker, K. (2020). Purposive sampling: complex or simple? Research case examples. *Journal of Research in Nursing*, 25(8), 652–661. <https://doi.org/10.1177/1744987120927206>
- Chen, Z. X., & Aryee, S. (2007). *Delegation and Employee Work Outcomes: An Examination of the Cultural Context of Mediating Processes in China*. Academy of Management Journal
- Chen, P., Lee, F., & Lim, S. (2020). Loving thy work: developing a measure of work passion. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(1), 140–158. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2019.1703680>
- Cooksey, R. W. (2020). *Illustrating statistical procedures: Finding meaning in quantitative data* (2nd ed.). Springer.
- Dai, L., & Chen, Y. (2015a). A Systematic Review of Perceived Insider Status. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 03(02), 66–72. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2015.32010>
- Ding, C. G., & Shen, C. K. (2017). Perceived organizational support, participation in decision making, and perceived insider status for contract workers: A case study. *Management Decision*, 55(2), 413–426. <https://doi.org/10.1108/MD-04-2016-0217>
- Emilisa, N., Ghea Indiani Thermalista, & Yudhaputri, E. A. (2022). Differences in Millennial Employees' Protean Career Attitude, Passion for Work and Turnover Intention in Indonesia and Malaysia. In *The International Journal of Organizational Innovation* (Vol. 15, Issue 2).
- Emilisa, N., Putra, D. P., & Yudhaputri, E. A. (2018). Perceived External Prestige, Deviant Workplace Behavior dan Job Satisfaction pada Karyawan Industri Otomotif di Jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 11(2), 247–262. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v11i2.2959>
- Hair, Hult, Ringle, Sarstedt, Danks, & Ray. (2021). *Classroom Companion: Business Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R AAWorkbook*. <http://www.>
- Holbeche, L. (2022). *Aligning human resources and business strategy* (3rd ed.). Routledge.

- Hou, X., Zhou, Y., Lu, X., & Yuan, Q. (2024). The effect of supervisor developmental feedback on employee silence behaviour: perspective of cognitive-affective personality system. *Chinese Management Studies*. <https://doi.org/10.1108/CMS-06-2021-0245>
- Hu, B., Harold, C. M., & Kim, D. (2022). Stealing Time on the Company's Dime: Examining the Indirect Effect of Laissez-Faire Leadership on Employee Time Theft. *Journal of Business Ethics*, 183(2), 475–493. <https://doi.org/10.1007/s10551-022-05077-2>
- Hu, X., Zhang, Y., & Xia, M. (2024). How does supervisors' developmental feedback affect Chinese employees' work role performance? The roles of thriving at work and trait mindfulness. *Humanities and Social Sciences Communications*, 11(1). <https://doi.org/10.1057/s41599-024-03989-0>
- Ilgen, D. R., Fisher, C. D., & Taylor, M. S. (1979). Consequences of Individual Feedback on Behavior in Organizations. In *Journal of Applied Psychology* (Vol. 64, Issue 4).
- 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>
- Khan, M. A. (2024). Linking organizational cronyism, time theft and nurse's proactive behavior: an evidence from public sector hospitals of Pakistan. *International Journal of Health Care Quality Assurance, ahead-of-print(aheadofprint)*. <https://doi.org/10.1108/IJHCQA-06-2023-0044>
- Koay, K. Y., & Soh, P. C. H. (2019). Does Cyberloafing Really Harm Employees' Work Performance?: An Overview. In *Lecture Notes on Multidisciplinary Industrial Engineering: Vol. Part F46* (pp. 901–912). Springer Nature. https://doi.org/10.1007/978-3-319-93351-1_71
- Li, Z., Ma, C., Zhang, X., & Guo, Q. (2023). Full of energy – The relationship between supervisor developmental feedback and task performance: a conservation of resources perspective. *Personnel Review*, 52(5), 1614–1631. <https://doi.org/10.1108/PR-03-2021-0138>
- Lu, X., Wang, Y., Chen, X., & Lu, Q. (2024). From Stress to Screen: Understanding Cyberloafing through Cognitive and Affective Pathways. *Behavioral Sciences*, 14(3). <https://doi.org/10.3390/bs14030249>
- Majumdar, B. (2015). Using Feedback in Organizational Consulting by Jane Brodie Gregory and Paul E. Levy. *Organization Management Journal*, 12(3), 193–194. <https://doi.org/10.1080/15416518.2015.1076652>
- Martin, L. E., Brock, M. E., Buckley, M. R., & Ketchen, D. J. (2010). Time banditry: Examining the purloining of time in organizations. *Human Resource Management Review*, 20(1), 26–34. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.03.013>
- Owens. (2018). *Business Owner Perceptions of Organizational Time Theft - A Phenomenological Approach*. 148.
- 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>
- Sabuhari, R., Sudiro, A., Irawanto, D. W., & Rahayu, M. (2020). The effects of human resource flexibility, employee competency, organizational culture adaptation and job satisfaction on employee performance. *Management Science Letters*, 10(8), 1777–1786. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.1.001>
- Salsabila, R., & Farid, W. (2025). *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior, Work Life Balance, dan Corporate Social Responsibility Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Pan Brothers Boyolali*. 6, 1645.
- Stamper, C. L., & Masterson, S. S. (2002). Insider or outsider? How employee perceptions of insider status affect their work behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(8), 875–894. <https://doi.org/10.1002/job.175>
- Su, W., Lin, X., & Ding, H. (2019). The influence of supervisor developmental feedback on employee innovative behavior: A moderated mediation model. *Frontiers in Psychology*, 10(JULY). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01581>

- Su, W., Lyu, B., Liu, Y., Chen, H., & Fan, J. (2019). Supervisor developmental feedback and employee performance: The roles of feedback-seeking and political skill. *Journal of Psychology in Africa*, 29(5), 435–442. <https://doi.org/10.1080/14330237.2019.1665879>
- Tinggi, S., Swadaya, I. E., & Kurniawan, R. R. (2022). Implementasi Manajemen Operasional Pada Bisnis Thrift Shop dan Cafe Metius Fransiskus Sinaga. In *AOSCM: Articles on Operations and Supply Chain Management (OSCM)* (Vol. 1, Issue 1).
- Vergauwe, J., Wille, B., De Caluwé, E., & De Fruyt, F. (2022). Passion for work: Relationships with general and maladaptive personality traits and work-related outcomes. *Personality and Individual Differences*, 185. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2021.111306>
- Wang, & Liu. (2021). Effects of job autonomy on workplace loneliness among knowledge workers. *Chinese Management Studies*, 15(1), 182–195. <https://doi.org/10.1108/CMS-04-2020-0175>
- Wang, Wang, Q., & Wang, D. (2024). Reducing Employees' Time Theft through Leader's Developmental Feedback: The Serial Multiple Mediating Effects of Perceived Insider Status and Work Passion. *Behavioral Sciences*, 14(4). <https://doi.org/10.3390/bs14040269>
- Wang, S., & Zhang, X. (2022). Impact mechanism of supervisor developmental feedback on employee workplace learning. *Managerial and Decision Economics*, 43(1), 219–227. <https://doi.org/10.1002/mde.3379>

