

The Influence Of Perceived Organizational Support (POS) On Affective Commitment With Organizational Trust As A Mediating Variable

Pengaruh Perceived Organizational Support (POS) Terhadap Komitmen Afektif Dengan Kepercayaan Organisasi Sebagai Variabel Mediasi

Acep Solihin¹, Adi Rahmat^{2*}, Fahmi Oemar³, Didik Siswanto⁴

Universitas Lancang Kuning^{1,2,3,3}

acepsolihin7@gmail.com¹, adirahmat@unilak.ac.id², fahmioemar@unilak.ac.id³,
didik@unilak.ac.id⁴

**Corresponding Author*

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of Perceived Organizational Support (POS) on affective commitment with organizational trust as a mediating variable in the context of public sector institutions in Indonesia. The study was conducted at the Riau Provincial Youth and Sports Office using a quantitative survey method involving 101 respondents. Data analysis was performed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (SEM-PLS). The results show that POS has a significant positive effect on affective commitment both directly and indirectly through organizational trust. This research confirms that organizational trust plays a mediating role in strengthening the emotional connection between employees and the organization. The findings support Social Exchange Theory and highlight the importance of organizational fairness, supervisory support, and employee welfare in enhancing affective commitment.

Keywords: *Perceived Organizational Support, Organizational Trust, Affective Commitment, Social Exchange Theory, SEM-PLS*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap komitmen afektif dengan kepercayaan organisasi sebagai variabel mediasi dalam konteks institusi sektor publik di Indonesia. Penelitian dilakukan di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau dengan pendekatan survei kuantitatif yang melibatkan 101 responden. Analisis data menggunakan Structural Equation Modeling berbasis *Partial Least Squares* (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa POS berpengaruh positif secara langsung dan tidak langsung terhadap komitmen afektif melalui kepercayaan organisasi. Penelitian ini menegaskan bahwa kepercayaan organisasi berperan sebagai mediator dalam memperkuat hubungan emosional antara karyawan dan organisasi. Temuan ini mendukung teori pertukaran sosial dan menekankan pentingnya keadilan organisasi, dukungan atasan, serta kesejahteraan karyawan dalam meningkatkan komitmen afektif.

Kata kunci: *Perceived Organizational Support, Kepercayaan Organisasi, Komitmen Afektif, Teori Pertukaran Sosial, SEM-PLS*

1. Pendahuluan

Dalam dunia kerja yang semakin dinamis dan kompetitif saat ini, organisasi di berbagai sektor, termasuk sektor publik, semakin menyadari pentingnya dukungan yang diberikan kepada karyawan untuk membangun hubungan yang saling menguntungkan. Salah satu pendekatan yang banyak digunakan adalah melalui *Perceived Organizational Support* (POS), yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. POS dianggap sebagai prediktor utama dari komitmen afektif karyawan, karena ketika karyawan merasakan dukungan yang cukup, mereka cenderung merasa dihargai dan lebih terikat secara emosional dengan organisasi (Rhoades dan Eisenberger, 2002).

Meskipun hubungan antara POS dan komitmen afektif sudah banyak dikaji, hubungan ini tidak selalu bersifat langsung. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kepercayaan organisasi dapat berfungsi sebagai mediator yang memperkuat hubungan ini (Elamin, 2024). Kepercayaan terhadap organisasi berperan penting dalam membentuk sikap dan perilaku karyawan, terutama ketika mereka merasakan dukungan yang diberikan oleh organisasi bersifat konsisten dan adil. Dalam konteks ini, kepercayaan organisasi menciptakan rasa aman dan nyaman yang mendorong keterlibatan emosional yang lebih besar dari karyawan terhadap organisasi (Stinglhamber et al., 2006).

Penelitian sebelumnya oleh Shukla dan Rai (2013) juga menemukan bahwa POS memiliki hubungan positif dengan kepercayaan organisasi dan komitmen afektif, terutama ketika organisasi menunjukkan praktik yang adil dan konsisten dalam mendukung karyawannya. Kepercayaan ini kemudian menghubungkan persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi dengan komitmen afektif mereka. Ficapal-Cusí et al. (2020) menambahkan bahwa POS tidak hanya memengaruhi komitmen afektif, tetapi juga mempengaruhi perilaku prososial karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja dan loyalitas mereka terhadap organisasi.

Namun, meskipun banyak penelitian yang telah mengeksplorasi hubungan antara POS, komitmen afektif, dan kepercayaan organisasi, sebagian besar penelitian tersebut dilakukan di negara-negara Barat dengan budaya yang sangat berbeda dari negara berkembang, seperti Indonesia. Oleh karena itu, kesenjangan dalam literatur muncul terkait bagaimana hubungan ini berfungsi di konteks yang memiliki nilai-nilai budaya yang berbeda, seperti di Indonesia. Nilai-nilai kolektivisme, hierarki, dan ketergantungan pada hubungan personal yang kuat dalam budaya Indonesia dapat memengaruhi cara karyawan memandang dukungan yang diberikan oleh organisasi dan kepercayaan mereka terhadap organisasi.

Fenomena gap yang terjadi di banyak organisasi publik di Indonesia, termasuk Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau, menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan antara persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi dan komitmen afektif mereka. Meskipun Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau telah menerapkan berbagai kebijakan untuk mendukung kesejahteraan karyawan, hasil evaluasi internal menunjukkan adanya rendahnya tingkat kepercayaan karyawan terhadap kebijakan dan manajemen yang ada. Misalnya, dalam beberapa kasus, kebijakan yang diterapkan tidak selalu melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, yang menyebabkan ketidakpuasan dan rendahnya komitmen terhadap organisasi.

Kepercayaan organisasi di Indonesia, yang dipengaruhi oleh faktor budaya lokal, memiliki peran penting dalam membangun hubungan yang lebih baik antara karyawan dan organisasi. Ketika karyawan merasa bahwa organisasi mereka peduli terhadap kesejahteraan mereka dan menunjukkan perhatian yang tulus, tingkat kepercayaan terhadap organisasi meningkat, yang pada gilirannya mengarah pada peningkatan komitmen afektif. Dalam konteks Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau, tantangan utama adalah bagaimana memperkuat hubungan emosional antara karyawan dan organisasi melalui peningkatan POS dan kepercayaan.

Penelitian ini berfokus pada kebaruan dalam mengkaji hubungan antara Perceived Organizational Support (POS), kepercayaan organisasi, dan komitmen afektif di sektor publik Indonesia, yang masih terbatas dalam literatur. Meskipun banyak penelitian yang telah mengkaji POS dan kepercayaan dalam konteks negara-negara Barat, penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam memahami bagaimana faktor-faktor budaya lokal, khususnya di Indonesia, memengaruhi dinamika hubungan ini. Dalam penelitian ini, kepercayaan organisasi berperan sebagai mediator yang memperkuat hubungan antara POS dan komitmen afektif, yang belum banyak dibahas dalam konteks negara berkembang.

Kebaharuan penelitian ini juga terletak pada pengidentifikasian fenomena gap yang terjadi di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau, yaitu perbedaan yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi dan tingkat komitmen afektif karyawan. Gap ini menunjukkan bahwa meskipun organisasi memberikan dukungan, kepercayaan karyawan terhadap manajemen dan kebijakan yang diterapkan masih rendah. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi gap tersebut dengan mengkaji bagaimana kepercayaan dapat memperbaiki hubungan tersebut dan meningkatkan komitmen afektif karyawan.

2. Tinjauan Pustaka

Teori Pertukaran Sosial (*Social Exchange Theory*)

Teori Pertukaran Sosial (*Social Exchange Theory/SET*) dikembangkan oleh Homans (1958) dan Blau (1964), yang menyatakan bahwa hubungan sosial terbentuk berdasarkan prinsip timbal balik. Dalam konteks organisasi, karyawan akan merespons perlakuan positif dari organisasi dengan sikap dan perilaku positif, seperti loyalitas dan komitmen afektif. Kepercayaan dan keadilan menjadi elemen penting dalam mempertahankan hubungan timbal balik yang sehat (Cropanzano & Mitchell, 2005).

Perceived Organizational Support (POS)

POS adalah persepsi karyawan tentang sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Eisenberger et al., 1986). POS dipengaruhi oleh keadilan organisasi, dukungan atasan, kondisi kerja yang mendukung, dan komunikasi terbuka. Penelitian menunjukkan bahwa POS meningkatkan keterikatan emosional, kinerja, dan loyalitas karyawan (Rhoades & Eisenberger, 2002; Wayne et al., 1997).

Kepercayaan Organisasi

Kepercayaan organisasi adalah keyakinan karyawan bahwa organisasi akan bertindak secara adil, kompeten, dan memperhatikan kesejahteraan mereka (Mayer et al., 1995). Dimensi kepercayaan meliputi integritas, kemampuan, dan kebaikan hati. Kepercayaan terbentuk melalui transparansi, keadilan, dan konsistensi dalam kebijakan organisasi (Dirks & Ferrin, 2002).

Komitmen Afektif

Komitmen afektif mengacu pada keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi, yang membuat mereka ingin tetap menjadi bagian dari organisasi (Meyer & Allen, 1991). Faktor-faktor yang memengaruhinya antara lain kesesuaian nilai, kepuasan kerja, dan dukungan organisasi.

Hubungan Antar Variabel

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, POS memengaruhi komitmen afektif secara langsung dan tidak langsung melalui kepercayaan organisasi (Stinglhamber et al., 2006). Kepercayaan bertindak sebagai mediator yang memperkuat hubungan antara POS dan komitmen afektif, terutama di lingkungan kerja yang menjunjung nilai kolektif seperti di Indonesia.

3. Metode Penelitian

Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Tujuan dari pendekatan ini adalah untuk menguji pengaruh *Perceived Organizational Support (POS)* terhadap komitmen afektif dengan kepercayaan organisasi sebagai variabel mediasi.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau selama empat bulan, mencakup tahapan penyusunan instrumen, pengumpulan data, dan analisis.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau yang berjumlah 101 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus (sampling jenuh), sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Terdapat tiga variabel dalam penelitian ini:

Perceived Organizational Support (POS):

Persepsi karyawan terhadap sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan peduli pada kesejahteraan mereka (Eisenberger et al., 1986), persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi, diukur melalui indikator: pengakuan kontribusi, kepedulian terhadap kesejahteraan, dukungan supervisor, dan keadilan organisasi.

Kepercayaan Organisasi:

Keyakinan karyawan bahwa organisasi akan bertindak dengan cara yang adil, kompeten, dan mendukung kepentingan karyawan (Mayer et al., 1995), diukur melalui indikator: keyakinan karyawan terhadap integritas, kemampuan, dan niat baik organisasi.

Komitmen Afektif:

Keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi yang didasari rasa bangga dan keinginan untuk tetap menjadi bagian organisasi (Meyer & Allen, 1991), diukur melalui indikator: keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi.

Setiap variabel diukur dengan menggunakan skala Likert 1–5 (1 = sangat tidak setuju, 5 = sangat setuju).

Teknik Pengumpulan Data

Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner tertutup kepada responden. Data sekunder diperoleh dari buku, jurnal, dan dokumen terkait penelitian.

Teknik Analisis Data

Data dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 3.2.9. Pengujian mencakup: Outer Model untuk menguji validitas dan reliabilitas konstruk (convergent validity, discriminant validity, AVE, composite reliability, Cronbach Alpha). Inner Model untuk menguji hubungan antar variabel (path coefficient, t-statistic, p-value). Uji mediasi untuk mengetahui peran kepercayaan organisasi dalam hubungan antara POS dan komitmen afektif.

4. Hasil dan Pembahasan**Karakteristik Responden**

Responden dalam penelitian ini berjumlah 101 orang yang terdiri atas pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau. Mayoritas responden berasal dari golongan III (48 orang), berjenis kelamin laki-laki (66 orang), dan menduduki jabatan struktural (72 orang). Tingkat pendidikan sebagian besar adalah Diploma 3 (51 orang) dan masa kerja dominan berada pada rentang 5–14 tahun.

Hasil Deskriptif Variabel Penelitian

1. *Perceived Organizational Support* (POS) memiliki nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,33, menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi berada pada kategori sedang.
2. Kepercayaan Organisasi memiliki nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,87, menunjukkan tingkat kepercayaan yang cukup tinggi terhadap organisasi.
3. Komitmen Afektif memperoleh nilai rata-rata 4,21, menandakan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi tergolong tinggi.

Hasil Analisis SEM-PLS

Hipotesis	Path Coefficient	P-Value	Keterangan
POS → KO	0.387	<0,001	Berpengaruh Signifikan
POS → KA	0.338	<0,001	Berpengaruh Signifikan
KO → KA	0.282	0.001	Berpengaruh Signifikan

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis 1 (POS berpengaruh positif signifikan terhadap kepercayaan organisasi Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau).
POS berpengaruh positif terhadap kepercayaan organisasi dengan nilai 0,387 dan pengaruh positifnya signifikan karena nilai p-value-nya lebih kecil dari <0,05 yaitu ada pada angka <0,001.
2. Pengujian Hipotesis 2 (POS berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau).
POS berpengaruh positif terhadap komitmen afektif dengan nilai 0.338 dan pengaruh positifnya signifikan karena nilai p-value-nya lebih kecil dari <0,05 yaitu ada pada angka 0,001.
3. Pengujian Hipotesis 3 (kepercayaan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau).
Kepercayaan Organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen afektif dengan nilai 0.282 dan pengaruh positifnya signifikan karena nilai p-value-nya kecil dari <0,05 yaitu ada pada angka 0,001.
4. Pengujian Hipotesis 4 (Pengaruh tidak langsung POS terhadap komitmen afektif melalui kepercayaan organisasi Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau). Kepercayaan organisasi signifikan sebagai pemediasi pengaruh positif POS terhadap komitmen afektif dengan nilai 0,109 dan nilai p-value-nya lebih kecil dari <0,05 yaitu ada pada angka <0,056.

Pembahasan

Pengaruh POS terhadap Kepercayaan Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* (POS) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepercayaan organisasi. Dengan kata lain, dukungan organisasi yang dirasakan oleh pegawai di sebuah institusi, seperti Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau, dapat meningkatkan keyakinan pegawai terhadap integritas, kompetensi, dan niat baik organisasi dalam memenuhi kebutuhan mereka. POS yang dimaksud mencakup perhatian organisasi terhadap kesejahteraan pegawai, penghargaan atas kontribusi, dan adanya rasa keadilan dalam perlakuan organisasi. Ketika POS diterapkan secara konsisten, pegawai merasa dihargai dan diperhatikan, yang pada akhirnya meningkatkan kepercayaan mereka terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Kepercayaan ini menjadi landasan

penting untuk membangun hubungan yang harmonis antara pegawai dan organisasi serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Menurut teori Organizational Support yang dikembangkan oleh Eisenberger et al. (1986), POS memengaruhi kepercayaan organisasi melalui dua mekanisme utama. Pertama, pegawai merasakan bahwa organisasi benar-benar peduli terhadap kesejahteraan mereka, misalnya melalui kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan, serta pemberian insentif yang adil. Kedua, pegawai juga mengamati perilaku pemimpin atau atasan yang secara konsisten menunjukkan dukungan, transparansi, dan empati dalam interaksi sehari-hari. Melalui proses ini, pegawai tidak hanya merasa lebih dekat dengan organisasi, tetapi juga membangun kepercayaan yang kuat terhadap komitmen organisasi dalam memberikan dukungan yang berkelanjutan.

Dengan demikian, POS memiliki peran yang signifikan dalam membangun kepercayaan organisasi di kalangan pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau. Ketika pegawai merasakan bahwa organisasi mendukung mereka, kepercayaan terhadap organisasi akan tumbuh, yang pada akhirnya mendorong semangat kerja dan loyalitas. Hal ini menunjukkan bahwa POS tidak hanya berfungsi sebagai sarana untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai, tetapi juga sebagai elemen penting dalam membangun kepercayaan yang kokoh antara pegawai dan organisasi.

Pengaruh POS terhadap Komitmen Afektif

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Perceived Organizational Support (POS) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau. Hasil ini mendukung teori dukungan organisasi yang menekankan bahwa persepsi pegawai terhadap sejauh mana organisasi peduli dan menghargai kontribusi mereka dapat meningkatkan rasa keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi. Bentuk-bentuk dukungan organisasi, seperti perhatian terhadap kesejahteraan pegawai, pengakuan atas kinerja, keadilan dalam kebijakan, dan komunikasi yang transparan, menjadi dasar penting yang mampu memperkuat hubungan emosional pegawai dengan organisasi mereka. Ketika individu merasa bahwa organisasi benar-benar mendukung mereka, komitmen afektif mereka pun meningkat.

Komitmen afektif merujuk pada keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan pegawai terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Dalam konteks Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau, pegawai yang merasakan adanya dukungan organisasi cenderung merasa dihargai dan dilibatkan dalam proses kerja, yang mendorong mereka untuk menjalin hubungan emosional yang lebih kuat dengan organisasi. Dukungan yang dirasakan melalui kebijakan, program kesejahteraan, dan perilaku pemimpin yang mendukung akan meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi, yang pada akhirnya memperkuat komitmen afektif pegawai untuk terus berkontribusi demi mencapai tujuan bersama.

Menurut teori Organizational Support dari Eisenberger et al. (1986), POS memengaruhi komitmen afektif melalui dua mekanisme utama. Pertama, pegawai menginternalisasi keyakinan bahwa organisasi peduli terhadap kebutuhan dan aspirasi mereka, misalnya melalui penghargaan atas prestasi kerja atau ketersediaan bantuan dalam menyelesaikan tantangan pekerjaan. Kedua, pegawai mengamati perilaku pemimpin atau rekan kerja yang mencerminkan dukungan organisasi, seperti perhatian dan penghargaan terhadap pegawai secara adil dan konsisten. Dengan proses ini, pegawai tidak hanya merasa lebih dihargai, tetapi juga mengembangkan keterikatan emosional yang lebih kuat terhadap organisasi.

Oleh karena itu, penting bagi Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau untuk terus memperkuat persepsi dukungan organisasi melalui kebijakan dan tindakan yang menunjukkan perhatian nyata terhadap pegawai. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung,

pegawai akan merasa lebih terhubung secara emosional dengan organisasi, yang pada akhirnya meningkatkan komitmen afektif mereka. POS bukan hanya sekadar bentuk perhatian organisasi, tetapi juga faktor penting yang dapat mendorong pegawai untuk terus mendukung keberhasilan organisasi secara berkelanjutan.

Pengaruh Kepercayaan Organisasi terhadap Komitmen Afektif

Studi sebelumnya menunjukkan bahwa kepercayaan organisasi memainkan peran penting dalam mendorong komitmen afektif, di mana individu yang memiliki tingkat kepercayaan tinggi terhadap organisasi cenderung lebih terikat secara emosional, loyal, dan berkomitmen terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Mayer, Davis, dan Schoorman (1995) mendefinisikan kepercayaan organisasi sebagai keyakinan individu terhadap integritas, kompetensi, dan niat baik organisasi dalam mendukung kesejahteraan karyawan. Ketika pegawai merasa bahwa organisasi memiliki integritas dan secara konsisten memperhatikan kepentingan mereka, mereka lebih mungkin mengembangkan keterikatan emosional yang mendalam terhadap organisasi. Hal ini mendorong loyalitas yang tinggi dan kesediaan untuk memberikan kontribusi terbaik mereka.

Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa komitmen afektif dipengaruhi oleh sejauh mana individu merasa dapat mempercayai organisasi mereka (Colquitt et al., 2007). Dalam konteks Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau, pegawai yang memiliki kepercayaan tinggi terhadap organisasi cenderung merasa lebih aman dan dihargai dalam lingkungan kerja mereka. Kepercayaan ini menciptakan rasa memiliki yang kuat, yang membuat pegawai secara sukarela terlibat dalam inisiatif organisasi dan mendukung pencapaian tujuan bersama. Ketika organisasi secara konsisten menunjukkan transparansi, keadilan, dan perhatian terhadap kesejahteraan pegawai, kepercayaan pegawai meningkat, yang pada gilirannya memperkuat komitmen afektif mereka.

Selain itu, menurut teori kepercayaan organisasi (Dirks & Ferrin, 2001), individu yang percaya pada organisasi mereka cenderung lebih termotivasi untuk berkomitmen secara emosional karena mereka merasa bahwa hubungan kerja yang terjalin bersifat saling menguntungkan. Di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau, pegawai yang merasa organisasi memiliki niat baik dan konsisten dalam mendukung mereka akan cenderung lebih terikat secara emosional dengan organisasi tersebut. Kepercayaan ini mendorong loyalitas dan semangat untuk terlibat lebih aktif dalam berbagai aktivitas organisasi, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

Hasil penelitian ini mendukung pandangan bahwa kepercayaan organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif. Artinya, semakin tinggi tingkat kepercayaan pegawai terhadap Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau, semakin besar kemungkinan mereka untuk memiliki keterikatan emosional yang kuat terhadap organisasi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk terus membangun dan memelihara kepercayaan pegawai melalui transparansi, komunikasi yang baik, dan kebijakan yang adil. Langkah-langkah ini akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan komitmen afektif pegawai, yang pada akhirnya berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Kepercayaan Organisasi Memediasi Pengaruh POS terhadap Komitmen Afektif

Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung Perceived Organizational Support (POS) terhadap komitmen afektif melalui kepercayaan organisasi adalah positif signifikan. Hal ini berarti kepercayaan organisasi terbukti mampu memediasi pengaruh POS terhadap komitmen afektif pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau. Dengan kata lain, persepsi pegawai bahwa organisasi mendukung mereka, seperti melalui perhatian terhadap kesejahteraan, penghargaan atas kontribusi, dan kebijakan yang

adil, dapat meningkatkan komitmen afektif secara tidak langsung melalui peningkatan kepercayaan pegawai terhadap organisasi.

Kepercayaan organisasi memainkan peran penting sebagai jembatan antara POS dan komitmen afektif. Ketika pegawai merasa didukung oleh organisasi, mereka cenderung mempercayai integritas dan niat baik organisasi. Rasa percaya ini memperkuat keterikatan emosional mereka terhadap organisasi, sehingga meningkatkan komitmen afektif secara keseluruhan. Kepercayaan organisasi tidak hanya mempererat hubungan pegawai dengan organisasi, tetapi juga meningkatkan loyalitas dan motivasi mereka untuk terus berkontribusi demi keberhasilan organisasi.

Menurut teori kepercayaan organisasi (Mayer, Davis, & Schoorman, 1995), kepercayaan dibangun ketika individu merasakan konsistensi, keadilan, dan transparansi dalam perilaku organisasi. Ketika pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau melihat bahwa dukungan organisasi yang mereka rasakan didasari oleh niat yang tulus dan adil, kepercayaan mereka terhadap organisasi meningkat. Proses ini membuat mereka merasa lebih terhubung secara emosional dengan organisasi, yang pada akhirnya memperkuat komitmen afektif. Dengan demikian, kepercayaan organisasi berfungsi sebagai mekanisme penting yang menjelaskan bagaimana POS dapat mendorong komitmen afektif.

Oleh karena itu, hasil penelitian ini menegaskan bahwa kepercayaan organisasi adalah faktor mediasi yang signifikan dalam hubungan antara POS dan komitmen afektif. Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau perlu terus meningkatkan persepsi dukungan organisasi dengan menciptakan kebijakan yang adil, memperhatikan kesejahteraan pegawai, serta memberikan penghargaan atas kontribusi mereka. Selain itu, membangun kepercayaan melalui komunikasi yang transparan dan konsisten juga sangat penting. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan penuh kepercayaan, organisasi dapat meningkatkan komitmen afektif pegawai, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi.

Kontribusi Manajerial

Penelitian ini menunjukkan bahwa Perceived Organizational Support (POS) memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen afektif pegawai. Implikasi manajerial dari hipotesis ini menekankan pentingnya bagi manajemen untuk meningkatkan persepsi dukungan yang dirasakan oleh pegawai. Dengan memastikan bahwa pegawai merasakan dukungan nyata dari organisasi, seperti melalui kebijakan yang adil, penghargaan atas kontribusi, dan perhatian terhadap kebutuhan individu, organisasi dapat menciptakan keterikatan emosional yang lebih kuat antara pegawai dan organisasi. Hal ini akan mendorong pegawai untuk lebih berkomitmen dan loyal terhadap tujuan organisasi.

Hipotesis kedua menegaskan bahwa POS juga berpengaruh terhadap kepercayaan organisasi. Dalam konteks ini, manajer harus fokus pada menciptakan lingkungan yang transparan dan komunikatif, di mana pegawai merasa dihargai dan didengar. Dengan membangun kepercayaan, organisasi dapat memperkuat hubungan antara pegawai dan manajemen. Ketika pegawai merasa bahwa organisasi mendukung mereka, kepercayaan terhadap manajemen akan meningkat, yang pada gilirannya akan mendukung komitmen afektif mereka.

Hipotesis ketiga menunjukkan bahwa kepercayaan organisasi berfungsi sebagai faktor kunci yang mempengaruhi komitmen afektif. Oleh karena itu, manajemen perlu mengembangkan strategi yang meningkatkan kepercayaan pegawai terhadap organisasi. Ini dapat dilakukan melalui konsistensi dalam perilaku kepemimpinan, transparansi dalam pengambilan keputusan, dan perhatian terhadap kebutuhan individu. Ketika pegawai merasa percaya pada niat baik organisasi, mereka akan lebih terikat secara emosional, yang akan meningkatkan komitmen afektif mereka terhadap organisasi.

Hipotesis terakhir menunjukkan bahwa kepercayaan organisasi dapat memediasi hubungan antara POS dan komitmen afektif. Ini berarti bahwa manajemen harus tidak hanya fokus pada meningkatkan POS, tetapi juga pada membangun kepercayaan di antara pegawai. Dengan cara ini, dukungan yang dirasakan akan lebih efektif dalam meningkatkan komitmen afektif, karena pegawai yang merasa didukung dan percaya pada organisasi akan lebih cenderung untuk berkomitmen secara emosional. Pendekatan yang terintegrasi ini akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis, mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Keterbatasan Penelitian

Pertama, penelitian ini hanya dilakukan di satu institusi, yaitu Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau, karena keterbatasan sumber daya yang dimiliki peneliti. Oleh karena itu, hasil penelitian ini belum dapat digeneralisasi ke organisasi pemerintah lainnya, baik di provinsi Riau maupun di wilayah lain. Penelitian lanjutan dapat dilakukan pada berbagai instansi pemerintah atau organisasi dengan karakteristik yang berbeda untuk memperkuat validitas dan reliabilitas hasil penelitian.

Kedua, penelitian ini hanya berfokus pada hubungan antara Perceived Organizational Support (POS), kepercayaan organisasi, dan komitmen afektif tanpa mempertimbangkan faktor lain yang juga dapat memengaruhi komitmen afektif, seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, atau tingkat kepuasan kerja pegawai. Penelitian selanjutnya dapat memasukkan variabel-variabel ini untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang memengaruhi komitmen afektif pegawai di sektor publik.

5. Penutup **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa Perceived Organizational Support (POS) adalah salah satu cara yang efektif untuk meningkatkan komitmen afektif pegawai melalui penguatan kepercayaan organisasi. Temuan ini menyoroti pentingnya dukungan organisasi yang dirasakan, seperti perhatian terhadap kesejahteraan pegawai, kebijakan yang adil, dan penghargaan atas kontribusi, dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan membangun kepercayaan pegawai terhadap organisasi. Kepercayaan ini, pada akhirnya, mendorong keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi. Penelitian ini memperluas literatur tentang POS, kepercayaan organisasi, dan komitmen afektif, khususnya dalam konteks sektor publik di Indonesia, seperti Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau.

Saran

Peningkatan Dukungan Organisasi:

Untuk mengatasi keterbatasan penelitian ini dan memperdalam pemahaman tentang peran POS dalam meningkatkan komitmen afektif, penelitian masa depan dapat mempertimbangkan faktor-faktor lain seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan keamanan psikologis. Penelitian lebih lanjut juga dapat mengeksplorasi bagaimana elemen-elemen ini berinteraksi dengan POS dan kepercayaan organisasi dalam membentuk komitmen afektif pegawai.

Penguatan Kepercayaan:

Penelitian mendatang dapat mengkaji peran faktor-faktor ini bersama dengan POS dalam membangun kepercayaan organisasi dan komitmen afektif. Selain itu, penelitian lebih lanjut dapat mempertimbangkan perbedaan karakteristik individu pegawai serta aspek budaya lokal dalam memengaruhi hubungan antara variabel-variabel ini.

Penelitian Lanjutan:

Untuk menguji lebih jauh validitas prediktif POS, penelitian di masa depan dapat mempertimbangkan faktor-faktor lain yang sudah mapan dalam memengaruhi komitmen afektif, seperti kepemimpinan transformasional, dukungan sosial, dan keadilan organisasi. Penelitian juga dapat membandingkan dampak POS dengan faktor-faktor lain dalam meningkatkan kepercayaan organisasi dan komitmen afektif guna memahami peran POS secara lebih holistik dalam berbagai konteks organisasi pemerintah.

Daftar Pustaka

- Battistelli, A., et al. (2016). Perceived Organizational Support, Organizational Commitment, and Self-Competence among Nurses: A Multilevel Model. *Frontiers in Psychology*.
- Chhetri, N. (2014). Affective and Cognitive Trust in the Workplace: Examining Their Influence on Organizational Outcomes. *International Journal of Management Studies*.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the Millennium: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research. *Journal of Applied Psychology*.
- Dirks, K. T., & Ferrin, D. L. (2002). Trust in Leadership: Meta-Analytic Findings and Implications for Research and Practice. *Journal of Applied Psychology*.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*.
- Enache-Zegheru, P., et al. (2020). Linking Perceived Organizational Support, Affective Commitment, and Knowledge Sharing with Prosocial Organizational Behavior. *Sustainability*.
- Gupta, V., et al. (2016). Moderated-Mediation Model of POS, Affective Commitment, and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Nursing Management*.
- Haryanto, T., & Sutrisno, E. (2018). Pengaruh Dukungan Supervisor terhadap Komitmen Afektif Karyawan. *Jurnal Sumber Daya Manusia*.
- Kim, W. G., Leong, J. K., & Lee, Y. K. (2005). Effect of Service Orientation on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Intention of Leaving in a Casual Dining Chain Restaurant. *International Journal of Hospitality Management*.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, Social, and Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage. *Organizational Dynamics*.
- Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). An Integrative Model of Organizational Trust. *Academy of Management Review*.
- McAllister, D. J. (1995). Affect- and Cognition-Based Trust as Foundations for Interpersonal Cooperation in Organizations. *Academy of Management Journal*.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A Three-Component Model of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*.
- Mohapatra, M., & Sharma, B. R. (2008). Impact of Organizational Justice and Support on Organizational Commitment in Public and Private Sectors. *Vikalpa*.
- Newman, A., et al. (2014). Affective and Cognitive Trust and Their Influence on Job Performance and Organizational Citizenship Behavior. *Personnel Review*.
- Rahmawati, R., & Priyanto, E. (2020). Hubungan antara Dukungan Organisasi yang Dirasakan dan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi pada Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*.

- Robinson, S. L. (1996). Trust and Breach of the Psychological Contract. *Administrative Science Quarterly*.
- Rousseau, D. M., Sitkin, S. B., Burt, R. S., & Camerer, C. (1998). Not So Different After All: A Cross-Discipline View of Trust. *Academy of Management Review*.
- Setiawan, I. (2017). Peran Kepercayaan Organisasi dalam Meningkatkan Komitmen Karyawan di Industri Kreatif. *Jurnal Psikologi Industri*.
- Stinglhamber, F., Cremer, D., & Mercken, L. (2006). Perceived Organizational Support and Affective Organizational Commitment: The Mediating Role of Trust. *Group & Organization Management*.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryani, D. (2019). Kepercayaan Organisasi sebagai Mediator antara Keadilan dan Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*.
- Wayne, S. J., Shore, L. M., & Liden, R. C. (1997). Perceived Supervisor Support and POS in Predicting Organizational Outcomes. *Journal of Applied Psychology*.
- Whitener, E. M., Brodt, S. E., Korsgaard, M. A., & Werner, J. M. (1998). Managers as Initiators of Trust: An Exchange Relationship Framework for Understanding Managerial Trustworthy Behavior. *Academy of Management Review*.
- Wibowo, A. (2016). Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Afektif di Institusi Pendidikan Tinggi di Indonesia. *Jurnal Manajemen Pendidikan*.