

# Dukungan Sosial dan Komitmen Afektif Peran Mediasi Modal Psikologi

Tentri Rafida Hanim<sup>a</sup>, Adi Rahmat<sup>a,\*</sup>, Agus Seswandi<sup>a</sup>

<sup>a</sup> Magister Manajemen, Sekolah Pascasarjana, Universitas Lancang Kuning, Indonesia.

---

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis dukungan sosial dan komitmen afektif peran modal psikologi sebagai variabel intervening. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode Equational Modelling (SEM) PLS. Sampel yang diambil sebanyak 65 pegawai Puskesmas Tambusai dan Puskesmas kepenuhan hulu Kabupaten Rokan Hulu, dengan instrument penelitian merupakan kuesioner. Pengaruh dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan sosial, maka semakin tinggi pula komitmen afektif pegawai puskesmas. Hubungan antara dukungan sosial organisasi pada komitmen afektif adalah konsep timbal balik dan pertukaran sosial. Pengaruh modal psikologis terhadap komitmen afektif diketahui bahwa nilai T statistik hubungan antara modal psikologis terhadap komitmen afektif adalah sebesar 5,885. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistik > 1,96. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan modal psikologis terhadap komitmen afektif.

---

## ARTIKEL HISTORI

Received 15 November 2022  
Revised 25 November 2022  
Accepted 30 November 2022

---

## KATA KUNCI

*Komitmen Afektif, Dukungan Sosial, Modal Psikologis*

---

## Pendahuluan

Mengutip artikel Nicholas (2021) bahwa komitmen organisasi didefinisikan sebagai sikap psikologis yang melekat pada karyawan ke organisasi dengan cara mengurangi keinginan keinginan untuk berpindah (Allen & Meyer, 1990). Menurut kerangka kerja yang diperkenalkan oleh Allen dan Meyer (1990), komitmen organisasi terdiri dari tiga komponen: (a) organisasi normative komitmen, (b) komitmen organisasi berkelanjutan, dan (c) afektif komitmen organisasional. Komitmen organisasi normatif mengacu pada kewajiban yang dirasakan karyawan merasa untuk tetap dengan organisasi didorong oleh rasa bersalah yang mungkin mereka alami atas kekosongan dalam organisasi yang akan disebabkan oleh ketidakhadiran mereka. Komitmen mencerminkan rasa kewajiban moral karyawan kepada organisasi melalui norma-norma yang ditetapkan selama mereka bekerja (Meyer & Herscovitch, 2001). Komitmen berkelanjutan adalah komitmen yang dirasakan karyawan terhadap organisasi berdasarkan persepsi mereka tentang biaya pribadi yang akan mereka tanggung karena meninggalkan dan kehilangan investasi dalam organisasi itu (Hackett, Bycio, & Hausdorf, 1992). Komitmen berkelanjutan ini lebih umum untuk karyawan yang percaya ada beberapa alternatif pekerjaan ada dalam situasi mereka saat ini (McGee & Ford, 1987). Terakhir, komitmen afektif digambarkan sebagai komitmen karyawan atas sikap mereka terhadap organisasi yang terdiri dari (a) keyakinan yang kuat dan penerimaan tujuan organisasi, (b) kesediaan untuk mengerahkan upaya yang cukup besar atas nama organisasi, dan (c) keinginan yang kuat untuk

\* CORRESPONDING AUTHOR. Email: adirahmat@unilak.ac.id

mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (Mowday, Porter, & Steers, 1982). Komponen komitmen organisasi merupakan emosi dan persepsi karyawan terhadap organisasi (Iverson & Buttigieg, 1999).

Studi ini berfokus pada komitmen afektif yang dipengaruhi oleh dukungan social. Pegawai yang memiliki kejelasan peran dan sistem pendukung yang memberi mereka jalan menuju perbaikan adalah faktor-faktor yang berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan yang lebih tinggi pada komitmen afektifnya. Sebuah sistem pendukung yang didirikan untuk kepentingan karyawan memberikan mereka perspektif memiliki dan dibutuhkan oleh organisasi akan menghasilkan komitmen afektif yang lebih kuat (Yogalakshmi & Suganthi, 2018; Dávila & García, 2012). Ini juga berarti bahwa ketika ditempatkan pada posisi dengan tingkat ambiguitas peran, atau memiliki ketidakjelasan tanggung jawab, karyawan cenderung merasakan tingkat komitmen afektifnya lebih rendah daripada rata-rata pegawai lain (McCormick & Donohue, 2016).

Organisasi dengan karyawan yang mengalami tingkat komitmen afektif yang tinggi cenderung memiliki keinginan untuk keluar lebih kecil, penarikan karyawan yang lebih sedikit, dan bahkan tingkat konflik kehidupan pribadi di organisasi lebih rendah (Allen & Meyer, 1996; Rhoades, Eisenberger, & Armeli, 2001; Geraldine, Madeira, Carvalho, & Chambel, 2019). Perasaan memiliki dan terhubung dengan organisasi memberi karyawan keinginan bawaan untuk berkinerja baik dan kepercayaan pada orang lain yang terlibat dalam organisasi (Nowlin, Walker, & Anaza, 2018). Jika karyawan merasakan hubungan emosional dengan organisasi mereka, maka mereka akan menghasilkan dedikasi tertinggi yang menghasilkan kualitas kerja terbaik (Hoye, 2007).

Seperti penelitian yang dilakukan Rhonda (2015) bahwa dukungan social mempengaruhi tinggi atau rendahnya komitmen organisasi. Dari ketiga indikator komitmen organisasi, komitmen afektif lah yang paling besar dipengaruhi oleh dukungan social. Sementara dukungan social lebih kecil mempengaruhi indikator komitmen normative dan berkelanjutan. Senada dengan hasil penelitian di atas, Suseno dkk (2019); Lestari dkk (2019) juga membuktikan bahwa dukungan social signifikan positif mempengaruhi komitmen afektif. Hasil yang lebih spesifik ditemukan oleh Lempi (2018) menyimpulkan bahwa dukungan social yang berasal dari keluarga lebih tinggi mempengaruhi komitmen afektif karyawan. sementara itu Teresa (2017) melakukan penelitian untuk membuktikan aspek dukungan social antara karyawan Afrika Amerika dan wanita pria terhadap komitmen organisasi mereka, di perusahaan-perusahaan manufaktur di Midwest Amerika. Hasilnya menunjukkan bahwa karyawan Afrika lebih sedikit mendapat dukungan social dibanding karyawan bule (Amerika) yang mengakibatkan komitmen organisasi (afektif) lebih rendah. Begitu pula dengan karyawan perempuan, komitmen afektif nya akan sama dengan laki-laki jika dukungan social yang didapat juga sama.

Model penelitian selanjutnya adalah adalah relasi antara modal psikologis dengan komitmen organisasi. Seperti yang dikutip oleh Mahmut & Elif (2021), Luthans (2007) mendefinisikan modal psikologis sebagai sebuah konstruk dari tatanan yang dapat diukur, dikembangkan dan diajarkan untuk mencapai kinerja lebih tinggi. Hal itu dilakukan dengan pengembangan posisi dari individu tersebut (Luthans, Youssef, dan Avolio, 2007). Modal psikologis ini mencakup efikasi diri, harapan, optimisme, dan ketahanan. Empat indikator tersebut adalah kekuatan manusia yang berorientasi positif, terukur, dapat dikembangkan dan dikelola untuk kinerja lebih tinggi (Baykal, 2020: 278). Modal Psikologis bisa berubah dan dapat dikembangkan, itulah

sebabnya dianggap sebagai masa depan "negara" daripada sebuah "sifat." Modal psikologis dapat dimodifikasi dan ditingkatkan dengan bantuan organisasi yang positif, program, dan pelatihan di tempat kerja (Lupşa et al., 2020: 1508).

Karunia dkk (2019) melakukan penelitian terhadap pegawai PT. Telkom Regional V Provinsi Jawa Timur. Mereka menyelidiki peran modal psikologis terhadap komitmen organisasi. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa modal psikologis secara signifikan positif mempengaruhi komitmen organisasi, termasuk komitmen afektif. Selanjutnya Bayu dan Unika (2017) meneliti hal yang sama dan menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara modal psikologi dengan komitmen afektif ( $r_{xy} = .702$ ;  $p = .000$ ;  $p < .05$ ), komitmen berkelanjutan ( $r_{xy} = 0,671$ ;  $p = .000$ ;  $p < .05$ ), dan komitmen normatif ( $r_{xy} = 0,667$ ;  $p = .000$ ;  $p < .05$ ). Modal psikologi memberikan sumbangan efektif sebesar 49.3% pada komitmen organisasi (komitmen afektif 45%; komitmen kontinuan 44.5% dan komitmen normative sisanya). Artinya bahwa penelitian Bayu dan Unika (2017) tersebut memastikan bahwa modal psikologis mempengaruhi komitmen afektif lebih besar dibanding komitmen berkelanjutan dan normative.

Temuan Tjitjik dan Bayu (2016) yang melakukan penelitian guna memahami hubungan antara modal psikologis terhadap komitmen organisasi pada karyawan outshourching, menyimpulkan hal yang berbeda. Penelitian tersebut membuktikan bahwa indikator optimis dari modal psikologis yang berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Sementara tiga indikator modal psikologis lainnya yaitu efikasi diri, harapan dan ketahanan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan fenomena, penellitian terdahulu dan teori konsep yang sudah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap "Dukungan Sosial dan Komitmen Afektif: Peran Mediasi Modal Psikologis (Studi Pada Pegawai Puskesmas di Kabupaten Rokan Hulu)." Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah dukungan social mempengaruhi komitmen afektif para pegawai Puskesmas di Kabupaten Rokan Hulu. Selanjutnya untuk mengetahui apakah modal modal psikologis mempengaruhi komitmen afektif pegawai Puskesmas di Kabupaten Rokan Hulu. Kemudian untuk mengetahui apakah modal psikologis mampu memediasi pengaruh dukungan social terhadap komitmen afektif pegawai Puskesmas di Kabupaten Rokan Hulu.

## **Tinjauan Pustaka**

### **Dukungan Sosial**

Dalam artikelnya Nicholas (2021) mengungkapkan bahwa dasar dukungan sosial berasal dari tahun 1897, ketika Durkheim pertama kali temuan penelitian yang diterbitkan membangun hubungan antara ikatan sosial yang berkurang, seperti keluarga, komunitas, dan kelompok agama. Secara khusus, dia menemukan bahwa bunuh diri paling sering terjadi di antara orang-orang yang diidentifikasi sebagai memiliki ikatan sosial paling lemah. Dari peneliti awal yang dilakukan Durkheim, menjadi diterima dengan baik bahwa moral dan kesejahteraan individu adalah harus dipelihara melalui hubungan dengan orang lain. Pengurangan atau pemutusan hubungan dengan orang lain mungkin mengakibatkan hilangnya identitas, kebingungan tentang norma, dan keputusan" (Vaux, 1988).

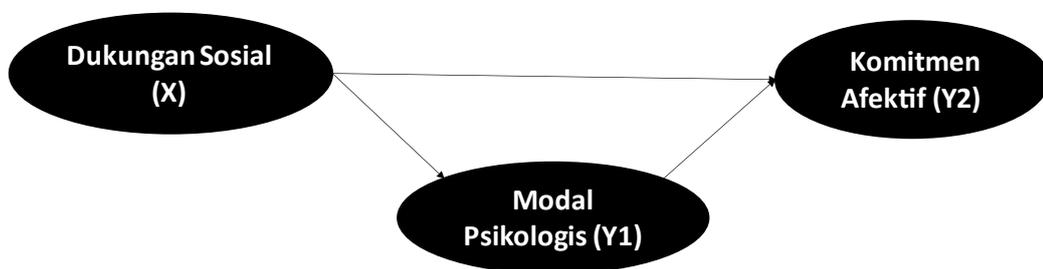
### Modal Psikologis

Seperti yang dikutip oleh Mahmut & Elif (2021), Luthans (2007) mendefinisikan modal psikologis sebagai sebuah konstruk dari tatanan yang dapat diukur, dikembangkan dan diajarkan untuk mencapai kinerja lebih tinggi. Hal itu dilakukan dengan pengembangan positif dari individu tersebut (Luthans, Youssef, dan Avolio, 2007). Modal psikologis ini mencakup efikasi diri, harapan, optimisme, dan ketahanan. Empat indikator tersebut adalah kekuatan manusia yang berorientasi positif, terukur, dapat dikembangkan dan dikelola untuk kinerja lebih tinggi (Baykal, 2020: 278). Modal Psikologis bisa berubah dan dapat dikembangkan, itulah sebabnya dianggap sebagai masa depan "negara" daripada sebuah "sifat." Modal psikologis dapat dimodifikasi dan ditingkatkan dengan bantuan organisasi yang positif, program, dan pelatihan di tempat kerja (Lupşa et al., 2020: 1508).

### Komitmen

Shadur et al., (2004) memberikan pengertian bahwa pegawai yang mempunyai komitmen terhadap satuan kerja menunjukkan kuatnya pengenalan dan keterlibatan pegawai dalam satuan kerja, yaitu: *organizational commitment was defined as the strength of an individual's identification with and involvement in a particular organization.* Pegawai yang memiliki komitmen terhadap satuan kerja kemungkinan untuk tetap bertahan lebih tinggi dari pada pegawai yang tidak mempunyai komitmen. Mereka cenderung menunjukkan keterlibatan yang tinggi diwujudkan dalam bentuk sikap dan perilaku. Pegawai yang menunjukkan sikap komitmennya akan merasa lebih senang dengan pekerjaan mereka, berkurangnya membuang waktu dalam bekerja dan berkurangnya kemungkinan meninggalkan lingkungan kerja.

### Kerangka Penelitian



Gambar 2.1. Kerangka Penelitian

Gambar 1. Kerangka Penelitian

## Metode

### *Descriptive dan Explanatory Survey*

Penelitian ini akan menggunakan prosedur yang diksebut sebagai *descriptive and explanatory survey*, yang akan menjelaskan deskripsi setiap variabel dan hubungan per variabel. Model hubungan setiap variabel yang dipakai dalam penelitian adalah kausalitas yaitu variabel independen/variabel bebas mempengaruhi variabel dependen/terikat. Penelitian *explanatory* mengacu pada hipotesis yang akan diuji terhadap fenomena yang terjadi. Fenomena tersebut dapat dilihat dalam objek penelitian yaitu pegawai Puskesmas di Kabupaten Rokan Hulu. Yang dijadikan unit analisis penelitian ini adalah seluruh pegawai Puskesmas di Kabupaten Rokan Hulu.

Berdasarkan maksud dari penelitian ini yakni untuk mendeskripsikan dan mengkaji setiap variabel dalam penelitian yaitu dukungan social, modal psikologis dan komitmen afektif pada pegawai Puskesmas di Kabupaten Rokan Hulu, deskriptif dan verifikatif adalah sifat penelitian ini. Dalam analisa deskriptif akan dijelaskan tentang variabel-variabel independen maupun dependen yang menjadi landasan teori dalam penelitian dengan memuat teori-teori dari variabel yang diteliti yaitu dukungan social, modal psikologis dan komitmen afektif.

## Hasil dan Pembahasan

### *Analisis SEM- PLS*

#### *Hasil pengujian common Evaluasi Model Pengukuran*

Penelitian ini mengumpulkan data pada waktu dan sumber yang sama. Oleh karena itu, ada kemungkinan bahwa data tersebut masih berpotensi menghasilkan common method variance (CMV) (Podsakoff et al., 2003, 2012). Untuk memastikan bias metode umum dapat dikendalikan, penelitian ini menggunakan full collinearity variance inflation factors (VIFs) untuk mengevaluasi apakah data dalam penelitian memiliki masalah CMV atau tidak (Kock, 2015).

Tabel 1. Hasil pengujian full collinearity VIFs

DS	MP	KA
2.023	2.482	2.192

Hasil (Tabel 4.8) menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai full collinearity VIFs lebih rendah dari 3,3. Dengan demikian, data dalam penelitian ini tidak berpotensi menghasilkan common method variance (CMV) (Kock, 2015).

#### *Hasil pengujian model fit and quality indices*

Tabel 4.9 menampilkan pengujian model fit and quality indices dalam analisis PLS pada penelitian ini meliputi average R-square (ARS), average path coefficient (APC), dan average variance inflation factor (AVIF). Hasil pengujian menunjukkan bahwa model cocok dengan data ARS = 0.529, ( $P < 0.001$ ); APC = 0.499, ( $P < 0.001$ ); AVIF = 2.306. Nilai VIF yang lebih rendah dari 3,3 menunjukkan bahwa model tersebut bebas dari masalah multikolinearitas (Hair et al., 2014).

Tabel 2. Hasil pengujian model fit and quality indices

Kriteria	Quality indices	Nilai	Rule of thumb
Average path coefficient (APC)		=0.499,	$P < 0.001$

Average R-squared (ARS)	=0.529,	P<0.001
Average block VIF (AVIF)	=2.306	acceptable if $\leq 5$ , ideally $\leq 3.3$
Tenenhaus GoF (GoF)	=0.520	$\geq 0,10$ (small effect size), $\geq 0,25$ (medium effect size), and $\geq 0,36$ (large effect size)
/		
Koefisien Q-squared (Q <sup>2</sup> ):		
☐ Modal Psikologis	0.505	> 0 (model prediktif dapat diterima)
☐ Komitmen Afektif	0.563	

\*\*\* signifikan pada level 0,001

Hasil pengujian juga menghitung indeks Goodness of Fit (GoF). Indeks GoF bertujuan untuk mengevaluasi kecocokan model outer dan inner pada PLS (Tenenhaus et al., 2005). Nilai batas untuk GoF adalah 0,1 (kecil), 0,25 (sedang), dan 0,36 (besar) (Wetzels et al., 2009). Nilai GoF dalam penelitian ini adalah 0.520 yaitu berada pada kategori besar karena bernilai sama dengan nilai ambang batas 0,52. Hasil ini menunjukkan bahwa model dalam penelitian ini memiliki komitmen afektif yang baik (Wetzels et al., 2009). Selain itu, koefisien Q<sup>2</sup> pada tabel 4.9 menunjukkan nilai yang lebih besar dari nol, yang menjelaskan bahwa model memiliki nilai prediksi yang dapat diterima (O'Cass & Weerawardena, 2010).

### **Hasil pengujian model pengukuran Model 1**

Pada analisis SEM-PLS, pengujian model pengukuran bertujuan untuk mengevaluasi validasi skala pengukuran setiap variabel (Hair et al., 2014). Evaluasi model pengukuran dilakukan dalam tiga tahap.

Tabel 3. Evaluasi model pengukuran reflektif

Variabel	Item	Loadings	AVE	CR	A
DS1	Dukungan Sosial	0.604	0.558	0.807	0.699
DS2		0.614			
DS3		0.784			
DS4		0.742			
DS5		0.619			
MP1	Modal Psikologis	0.679	0.512	0.926	0.913
MP2		0.781			
MP3		0.61			
MP4		0.703			
MP5		0.717			
MP6		0.778			
MP7		0.765			
MP8		0.63			
MP9		0.699			
MP10		0.707			

MP11		0.735			
MP12		0.763			
KA1		0.687			
KA2	Komitmen Afektif	0.747	0.564	0.837	0.74
KA3		0.847			
KA4		0.714			

Catatan: CR = CoMPOSITE reliability,  $\alpha$  = Cronbach alpha, AVE = average variances extracted, \*\*\* signifikan pada level 0,001

Tahap pertama adalah menguji atau mengevaluasi konsistensi internal dari reliabilitas setiap variabel. Sebuah skala pengukuran variabel dikatakan reliabel apabila memiliki nilai composite reliability (CR) dan nilai cronbach alpha ( $\alpha$ ) diatas 0,7. Hasil pada table 4.10 dapat dilihat bahwa seluruh nilai CR dan  $\alpha$  pada setiap variabel berada diatas 0,7. Hal ini dapat dijelaskan bahwa skala pengukuran variabel dalam penelitian ini memiliki konsistensi reliabilitas yang baik.

Tabel 4. Pengujian Hipotesis

Model 2: Full Model Pengaruh Langsung	
Dukungan Sosial → Modal Psikologis	0.709
Dukungan Sosial → Komitmen Afektif	0.235
Modal Psikologis → Komitmen Afektif	0.552
Pengaruh Tidak Langsung	
Dukungan Sosial → Modal Psikologis → Komitmen Afektif	0.391
R-squared	
R <sup>2</sup> (Modal Psikologis)	0.502
R <sup>2</sup> (Komitmen Afektif)	0.556
t.s. = tidak signifikan, *** signifikan pada level 0,001.	

### Hasil pengujian model struktural

Setelah melakukan evaluasi terhadap model pengukuran, penelitian ini selanjutnya mengevaluasi model struktural. Seperti yang telah disebutkan pada bab sebelumnya bahwa evaluasi pada model struktural bertujuan untuk menguji seluruh hipotesis yang telah diajukan. Selanjutnya, Tabel 4.13, Gambar 4.1. mengungkapkan nilai koefisien jalur yang dihasilkan oleh analisis SEM-PLS dari model penelitian yang diusulkan dalam penelitian ini.

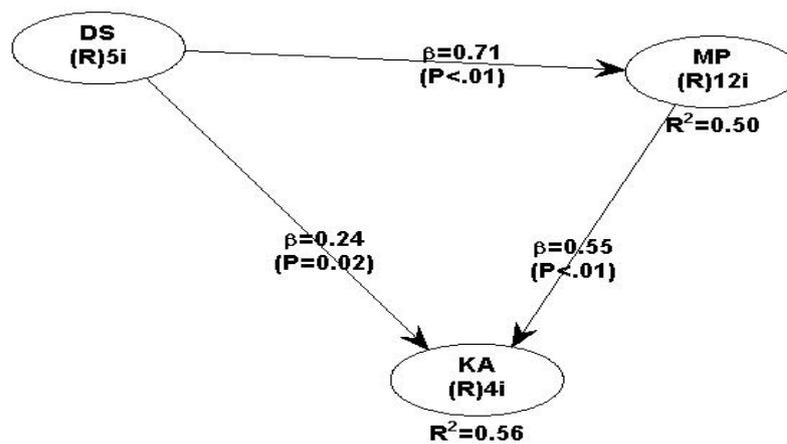
Hipotesis pertama (H1) memprediksi bahwa Dukungan social mempengaruhi secara positif Komitmen Afektif pegawai puskesmas di Kabupaten Rokan Hulu . Hasil pada table 4.13 menunjukkan bahwa tanpa variabel mediasi secara langsung Dukungan social mempengaruhi

secara positif Komitmen Afektif, sehingga Hipotesis 1 Diterima, ( $\beta = 0.235, p < 0.001$ ).

Hipotesis kedua (H2) memprediksi bahwa Dukungan social mempengaruhi secara positif Modal Psikologis pegawai puskesmas di Kabupaten Rokan Hulu. Hasil pada tabel 4.13 dan gambar 4.1 menunjukkan bahwa hipotesis ini didukung secara statistik ( $\beta = 0.709, p < 0.001$ ). Tabel tersebut menunjukkan bahwa variabel Dukungan social mempengaruhi secara positif Modal Psikologis. H2 Diterima.

Hipotesis ketiga (H3) memprediksi bahwa Modal Psikologis berpengaruh positif terhadap Komitmen Afektif pegawai puskesmas di Kabupaten Rokan Hulu. Hasil pada table 4.13 dan gambar 4.1 menunjukkan bahwa hipotesis ini didukung secara statistik ( $\beta = 0.552, p < 0.001$ ). Tabel tersebut menunjukkan bahwa variabel OCB berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, jadi H3 Diterima.

Hipotesis ketiga (H4) memprediksi bahwa Modal Psikologis menjadi mediasi pada pengaruh positif dukungan social terhadap Komitmen Afektif pegawai puskesmas di Kabupaten Rokan Hulu.. Hasil pada table 4.13 dan gambar 4.1 menunjukkan bahwa hipotesis ini didukung secara statistik ( $\beta = 0.391, p < 0.001$ ). Tabel tersebut menunjukkan bahwa variabel Modal Psikologis menjadi mediasi pada pengaruh positif dukungan social terhadap Komitmen Afektif pegawai. H4 Diterima



Gambar 1. Model Struktural 2: Pengaruh tidak langsung

### Dukungan Sosial dan Komitmen Afektif

Temuan dalam penelitian ini memperluas bukti yang ada Rhonda (2015); Teresa (2015); Suseno dkk (2019) serta Lestari dkk (2019) membuktikan bahwa dukungan social mempengaruhi komitmen afektif seorang karyawan. Penelitian ini menemukan bahwa Dukungan Sosial secara langsung mempengaruhi komitmen afektif (hipotesis 1). Temuan ini menunjukkan bahwa Dukungan sosial merupakan suatu bentuk kebutuhan manusiawi karyawan yang menuntut untuk di penuhi selain pemberian imbalan secara materi ketika karyawan bekerja.

### **Dimensi Modal Psikologis**

Adanya dukungan dari atasan juga dapat mendorong karyawan untuk lebih termotivasi dalam bekerja sehingga menyebabkan karyawan untuk lebih terikat atau terlibat dengan pekerjaannya dan akan memiliki komitmen afektif yang tinggi (Bakker, et al., 2009). Ketika karyawan mencari, dan mendapatkan dukungan dengan berbagai bentuk sesuai dengan apa yang diharapkan serta dibutuhkannya dari atasan, maka karyawan akan memiliki perasaan yang penuh energi dan keinginan yang tinggi untuk memberikan usaha terhadap pekerjaannya sebagai timbal balik dari perasaan puas atas dukungan yang didapatkannya. Selain itu, dukungan social yang terorganisasi karena adanya perasaan bermakna yang didapatkan dari dukungan tersebut.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, penulis memperoleh kesimpulan terkait Mediasi Modal Psikologis Pada Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Komitmen Afektif Pegawai Puskesmas Pekanbaru. Dukungan sosial berpengaruh positif terhadap komitmen afektif. Selanjutnya terdapat pengaruh yang signifikan modal psikologis terhadap komitmen afektif. Kemudian modal psikologis mampu memediasi pengaruh dukungan sosial terhadap komitmen afektif. Beberapa rekomendasi yang dapat penulis sampaikan sebagai sumbangan pemikiran guna perbaikan di masa yang akan datang dari hasil penelitian ini, adalah:

1. Variabel dukungan sosial perlu ditingkatkan rasa tanggung jawab untuk mengurus orang lain atau staf puskesmas
2. Variabel modal psikologis perlu ditingkatkannya rasa kepedulian terhadap dan rasa ingin tahu terhadap pekerjaan yang ditugaskan
3. Variabel komitmen afektif perlu ditingkatkannya loyalitas dan komitmen terhadap pekerjaan yang telah menjadi tupoksinya.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya, agar
  - a. Memperluas populasi dan sampel penelitian yang digunakan. Populasi dan sampel yang digunakan untuk melihat kinerja suatu organisasi secara lebih objektif dan menyeluruh, sehingga diharapkan penelitian yang selanjutnya memilih populasi yang lebih besar agar mendapatkan hasil yang lebih baik.
  - b. Mengidentifikasi faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi komitmen afektif Pegawai Puskesmas Pekanbaru, seperti kompensasi, kedisiplinan kerja, motivasi kerja, komunikasi interpersonal, stress kerja dan lain-lain.

### **Referensi**

- Abdillah, M. R. (2021). Leader Humor and Knowledge Sharing Behavior: The Role of Leader-Member Exchange. *Jurnal Manajemen*, 25(1), 76-91.
- Agarwal, U. A., Datta, S., Blake-Beard, S., and Bhargava, S. 2012. "Linking LMX, innovative work behaviour and turnover intentions: the mediating role of work engagement." *Career Dev. Int.* 17, 208-230. doi: 10.1108/13620431211241063.
- Aggarwal, A., Dhaliwal, R. S., and Nobi, K. 2018a. "Impact of structural empowerment on organizational commitment: the mediating role of women's psychological empowerment." *Vision* 22, 284-294. doi: 10.1177/0972262918786049.
- Aggarwal, A., Goyal, J., and Nobi, K. 2018b. "Examining the impact of leader-member exchange on perceptions of organizational justice: the mediating role of perceptions of organizational politics." *Theor. Econ. Lett.* 8, 2308-2329. doi: 10.4236/tel.2018.811150.

- Aggarwal, A., Mittal, R., Gupta, S., and Mittal, A. 2019a. "Internet of things driven perceived value co-creation in smart cities of the future: a PLS-SEM based predictive model." *J. Comput. Theor. Nanosci.* 16, 4053-4058. doi: 10.1166/jctn.2019.8292.
- Aggarwal, A., Pawan, K.C., Deepika, J., and Amit, M., 2020. *Leader-Member Exchange, Work Engagement, and Psychological Withdrawal Behavior: The Mediating Role of Psychological Empowerment*. *Front. Psychol.*, <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00423>
- Anand, S., Hu, J., Liden, R. C., and Vidyarthi, P. R. (2011). *Leader-Member Exchange: Recent Research Findings and Prospects for the Future*. Los Angeles, CA: The Sage handbook of leadership, 311-325.
- Annam, Bibi., & Bilal, Afsar. 2018. "Leader-Member Exchange and Innovative Work Behavior: the Role of Intrinsic Motivation, Psychological Empowerment, and Creative Process Engagement." *Perspektif Innovation Economic Business*, Volume 18 nomor 1.
- Arun, Aggarwal., Pawan, Kumar Chand., Deepika, Jhamb., and Amit, Mittal. "Leader-Member Exchange, Work Engagement, and Psychological Withdrawal Behavior: The Mediating Role of Psychological Empowerment." *Organizational Psychological Journal*, <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00423>.
- Bedi, A., Alpaslan, C. M., and Green, S. 2016. "A meta-analytic review of ethical leadership outcomes and moderators." *J. Bus. Ethics* 139, 517-536.
- Carsten, Christop Schermuly., Bertolt Meyer., & Lando, Demmer. 2013. "Leader Member Exchange and Innovative Behavior, The Mediating Role of Psychological Empowerment." *International Association For Suicide Prevention, 31<sup>st</sup> World Congress*.
- Carsten, C. Schermuly., & Bertolt, Meyer. 2015. "Good relationships at work: The effects of Leader-Member Exchange and Team-Member Exchange on psychological empowerment, emotional exhaustion, and depression." *Jurnal Of Organizational Behavior*.
- Chanko, B. O., & Rahmat, A. (2022). Altruistic Leadership and Organizational Citizenship Behavior: Mediating Role of Leader-Member Exchange. *SAINS ORGANISASI*, 1(1), 1-9.
- Chernyak-Hai, L., and Tziner, A. 2014. "Relationships between counterproductive work behavior, perceived justice and climate, occupational status, and leader-member exchange." *J. Work Organ. Psychol.* 30, 1-12. doi: 10.5093/tr2014a1.
- Chernyak-Hai, L., and Rabenu, E. 2018. "The new era workplace relationships: is social exchange theory still relevant?" *Ind. Organ. Psychol.* 11, 456-481. doi: 10.1017/iop.2018.5.
- Clarke, S. 2016. "Managing the risk of workplace accidents," in *Risky Business: Psychological, Physical and Financial Costs of High Risk Behavior in Organizations*. eds R. J. Burke and C. L. Cooper (London: Routledge), 403-432.
- Defaga, N., Abdillah, M. R., & Bastian, A. (2022). Sisi Gelap dari Kepribadian Individu dan Perilaku Sabotase Pengetahuan: Peran Mekanisme Kontrak Psikologis Transaksional. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan*, 4(1), 25-32.
- Dollard, M. F., and Idris, M. A. 2017. "Climate congruence: how espoused psychosocial safety climate and enacted managerial support affect emotional exhaustion and work engagement." *Saf. Sci.* 96, 132-142. doi: 10.1016/j.ssci.2017.03.023.
- Dulebohn, J. H., Bommer, W. H., Liden, R. C., Brouer, R. L., and Ferris, G. R. 2012. "A meta-analysis of antecedents and consequences of leader-member exchange: integrating the past with an eye toward the future." *J. Manag.* 38,1715-1759.
- Eka, R., Rahmat, A., & Handayani, R. (2022). Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior with Leader-Member Exchange as Mediation. *Sains Organisasi*, 1(3), 199-209. <https://doi.org/https://doi.org/10.55356/so.v1i3.29>
- Epitropaki, O., Kapoutsis, I., Ellen, B. P. III, Ferris, G. R., Drivas, K., and Ntotsi, A. 2016. "Navigating uneven terrain: the roles of political skill and LMX differentiation in prediction of work relationship quality and work outcomes." *J. Organ. Behav.* 37, 1078-1103.
- Farzad, Sattari Ardabili. 2020. "Moderating-mediating Effects of Leader Member Exchange, Self-efficacy and Psychological Empowerment on Work Outcomes among Nurses." *Organizacija*, Volume 53 Research Papers Issue 3, August.
- Graen, G. B., and Uhl-Bien, M. (1995). *Relationship-based approach to leadership: development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: applying a multi-level multi-domain perspective*. *Leadersh. Q.* 6, 219-247. doi: 10.1016/1048-9843(95)90036-5

- Hill, N., Kang, J., & Seo, M. 2014. "The interactive effect of leader-member exchange and electronic communication on employee psychological empowerment and work outcomes." *Leadership Quarterly*, 25(4), 772-783.
- Hu, Y., Zhu, L., Li, J., Maguire, P., Zhou, M., Sun, H., et al. 2018. "Exploring the influence of ethical leadership on voice behavior: how leader-member exchange, psychological safety and psychological empowerment influence employees' willingness to speak out." *Front. Psychol.* 9:1718.
- Inanc, E. E. 2018. "The Mediating Effect of Leader Member Exchange on Personality Congruence and Affective Commitment." Ph.D. thesis, Walden University, Minneapolis, MN.
- Jha, Shweta., & Jha, Srirang. 2013. "Leader-Member Exchange: A Critique of Theory & Practice." *Journal of Management & Public Policy* Vol. 4, No. 2, June 2013, pp. 42-53 ISSN: 0976-0148 (online) 0976-013X (print.)
- Kim, Beomcheol (Peter)., & George, R. Thomas. 2015. "The Relationship between Leader-Member Exchange (LMX) and Psychological Empowerment: A Quick Casual Restaurant Employee Correlation Study." *Journal of Hospitality and Tourism Research*, November.
- Landells, E. M., and Albrecht, S. L. 2017. "Positive politics, negative politics, and engagement: psychological safety, meaningfulness, and availability as "Black Box" explanatory mechanisms," in *Power, Politics, and Political Skill in Job Stress*, Vol. 15, eds C. C. Rosen and P. L. Perrewé (Bingley: Emerald Publishing Limited), 33-49.
- Lebrón, M., Tabak, F., Shkoler, O., and Rabenu, E. 2018. "Counterproductive work behaviors toward organization and leader-member exchange: the mediating roles of emotional exhaustion and work engagement." *Org. Manag. J.* 15, 159-173.
- Lehman, W. E., and Simpson, D. D. (1992). *Employee substance use and on-the-job behaviors.* *J. Appl. Psychol.* 77, 309-321. doi: 10.1037/0021-9010.77.3.309
- Martin, R., Guillaume, Y., Thomas, G., Lee, A., and Epitropaki, O. 2016. "Leader-member exchange. LMX performance: A meta-analytic review." *Pers. Psychol.* 69, 67-121.
- One, B., & Rahmat, A. (2022). *Altruistic Leadership and Organizational Citizenship Behavior : Mediating Role of Leader-Member Exchange.* 1(1), 1-8.
- Raharja, I Made Prawira Aria., & Suwandana, I Gusti Made. 2018. "Pengaruh Leader-Member Exchange, Empowerment, Talent Management Terhadap Turnover Intention." *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 7, No. 6, 2018: 3086-3114 ISSN : 2302-8912, DOI: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v7.io6.pg>.
- Rahmad, M., Rahmat, A., & Heri, H. (2022). Mediasi Modal Psikologis pada Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Pegawai. *JURNAL KOMUNITAS SAINS MANAJEMEN*, 1(2), 92-105.
- Rahmat, A. (2022). *Jurnal Manajemen dan Bisnis ETHICAL LEADERSHIP AND INNOVATIVE BEHAVIOUR : MEDIATION ROLE OF LEADER MEMBER EXCHANGE AND.* 11(1), 169-179.
- Rizwana Kosar., & Sayyed, M. Mehdi Raza Naqvi. 2016. *Psychological Empowerment and Employee Behaviors: Employee Engagement As Mediator and Leader-Member Exchange as Moderator.* *Journal of International Business Research and Marketing*, Volume 1, Issue 6, DOI: 10.18775/jibrm.1849-8558.2015.16.3004.
- Rabenu, E., Shkoler, O., Lebron, M. J., and Tabak, F. 2019. "Heavy-work investment, job engagement, managerial role, person-organization value congruence, and burnout: a moderated-mediation analysis in USA and Israel." *Curr. Psychol.* 38, 1-18. doi: 10.1007/s12144-019-00423-6.
- Samuel, Aryee., & Zhen, X. Chen. 2016. "Leader-member exchange in a Chinese context: antecedents, outcomes and mediating role of psychological empowerment." *Work & Organisation*, Aston Business School, Volume 59 nomor 7.
- Schermuly, C. C., and Meyer, B. 2016. "Good relationships at work: the effects of Leader-member exchange and Team-member exchange on psychological empowerment, emotional exhaustion, and depression." *J. Organ. Behav.* 37, 673-691.
- Schwepker, C. H. Jr. 2017. "Psychological ethical climate, leader-member exchange and commitment to superior customer value: influencing salespeople's unethical intent and sales performance." *J. Pers. Sell. Sale. Manag.* 37, 72-87.
- Shapira-Lishchinsky, O., and Even-Zohar, S. 2011. "Withdrawal behaviors syndrome: an ethical perspective." *J. Bus. Ethics* 103, 429-451. doi: 10.1007/s10551-011-0872-3.
- Shkoler, O., and Tziner, A. 2017. "The mediating and moderating role of burnout and emotional intelligence in the relationship between organizational justice and work misbehavior." *Rev. Psicol. Trab. Organ.* 33, 157-164. doi: 10.1016/j.rpto.2017.05.002.
- Shweta, Jha., & Srirang, Jha. 2013. "Leader-Member Exchange: A Critique of Theory & Practice." *Journal of Management & Public Policy*, Vol. 4, No. 2, June 2013, pp. 42-53, ISSN: 0976-0148 (online) 0976-013X (print).

- Siyal, S., and Peng, X. 2018. "Does leadership lessen turnover? The moderated mediation effect of leader-member exchange and perspective taking on public servants." *J. Public Aff.* 18:e1830.
- Solimun., Fernandes, Adji Rahmad Rinaldo., Nurjannah. 2017. *Metode Statistika Multivariate Permodelan Persamaan Struktural (SEM), Pendekatan WarpPLS*. Cetakan Kedua, UB Press, Malang.
- Spreitzer, G. M. (1995). *Psychological empowerment in the workplace: dimensions, measurement, and validation*. *Acad. Manag. J.* 38, 1442-1465. doi: 10.5465/256865
- Suparak, Fudemwong., & Tassanee, Homklin. 2020. "Relationships between Leader-Member Exchange and Employee Creativity The Sequential Mediating Roles of Psychological Empowerment and Intrinsic Motivation." *Human Resource and Organizational Development Journal*, Published: Jun 16.
- Tabak, F., and Hendy, N. T. 2016. "Work engagement: trust as a mediator of the impact of organizational job embeddedness and perceived organizational support." *Org. Manag. J.* 13, 21-31. doi: 10.1080/15416518.2015.1116968.
- Yunita, F., & Anita, R. (2022). Leader Humor and Organizational Citizenship Behavior: Mediation Mechanism of Leader-Member Exchange. *SAINS ORGANISASI*, 1(1), 51-62.
- Wang, S., and Yi, X. 2011. "It's happiness that counts: full mediating effect of job satisfaction on the linkage from LMX to turnover intention in Chinese companies." *Int. J. Leadersh. Stud.* 6,337-356.