

# Komitmen Afektif dengan Komitmen Profesional: Perceived Organizational Support sebagai Mediasi

Erwiansyah<sup>a</sup>, Adi Rahmat<sup>a\*</sup>, Adolf Bastian<sup>a</sup>

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

---

## ABSTRAK

Komitmen organisasi menunjukkan kesediaan seorang individu untuk mengerahkan upaya besar dalam dirinya atas nama organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap bekerja di dalam organisasi. Komitmen afektif adalah bagian dari komitmen organisasi (identifikasi kuat karyawan, keterlibatan dan keterkaitan perasaan keterikatan pada organisasi). Tujuan penelitian ini adalah mengetahui apakah komitmen afektif berpengaruh terhadap komitmen profesional, serta Untuk mengetahui apakah Perceived Organizational Support menjadi mediasi pada komitmen afektif terhadap komitmen profesional. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode descriptive and explanatory survey. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pengawai di Kantor Pertanahan Nasional Kabupaten Rokan Hulu dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen afektif terhadap komitmen profesional dengan nilai U statistics >1.96. Berdasarkan hasil pengujian pengaruh komitmen afektif terhadap komitmen profesional melalui perceived organizational support diperoleh nilai T statistics sebesar 2.703. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics > 1.96. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen afektif terhadap komitmen profesional melalui perceived organizational support. Dengan koefisien indirect effect komitmen afektif terhadap komitmen profesional melalui perceived organizational support sebesar 0.173 menyatakan bahwa komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen profesional melalui perceived organizational support. Dapat disimpulkan bahwa Komitmen Afektif memiliki peran yang besar terhadap komitmen profesional pada karyawan BPN Kabupaten Rokan Hulu, serta Perceived Organizational Support menjadi mediasi pengaruh komitmen afektif terhadap komitmen profesional pada karyawan BPN Kabupaten Rokan Hulu. Karena lebih besar menggunakan mediasi perceived organizational support pengaruh langsung komitmen afektif terhadap komitmen profesional.

---

## ARTIKEL HISTORI

Received 15 November 2022  
Revised 23 November 2022  
Accepted 28 November 2022

---

## KATA KUNCI

Komitmen Afektif, Komitmen Profesional, Perceived Organizational Support

---

## Pendahuluan

Dalam masyarakat berpengetahuan saat ini, faktor sumber daya manusia memiliki arti khusus bagi setiap organisasi, baik itu karena ilmu yang dimiliki atau karena hubungan dengan pekerjaan mereka dan organisasi. Adalah tanggung jawab manajer untuk membentuk tim yang terdiri dari orang-orang berkomitmen, dengan kapasitas mampu melihat dan mengejar peluang; orang yang memiliki atau dapat mengembangkan keterampilan mereka dalam organisasi, dan akan memberikan kontribusi guna mencapai kinerja maksimal. Mengingat kebutuhan akan

\* CORRESPONDING AUTHOR. Email: [adirahmat@unilak.ac.id](mailto:adirahmat@unilak.ac.id)

modal manusia semakin meningkat, untuk mencapai indikator kualitas yang memuaskan, dibutuhkan keterampilan, perilaku, dan teknik dari individu tersebut (Andrade, 2006 dalam Sezete et al., 2019).

Pendekatan dan nilai yang berorientasi pada hubungan sangat penting untuk organisasi yang aset utamanya adalah sumber daya manusia. Memahami motivasi, perilaku organisasi dan mereka yang bekerja di dalamnya tidak mungkin tanpa pertimbangan nilai. Seorang pegawai secara karakteristik cocok berada dalam organisasi sangatlah penting dalam mendukung suksesnya organisasi. Para pegawai yang menemukan nilai dan tujuan organisasi sesuai dengan nilai dan tujuan mereka sendiri akan lebih puas, bekerja lebih baik, dan kecil kemungkinannya untuk meninggalkan organisasi (Bright 2005, hlm. 138-154 dalam Austen & Zachny, 2015; Bimantara, Rahmat, & Heri, 2022).

Komitmen organisasi merupakan suatu kepercayaan yang kuat dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai yang dianut organisasi. Kemudian komitmen organisasi juga menunjukkan kesediaan seorang individu untuk mengerahkan upaya besar dalam dirinya atas nama organisasi; dan keinginan yang kuat untuk tetap bekerja di dalam organisasi (Dajani, 2015). Etika karyawan merupakan dasar untuk menciptakan hubungan kerja yang baik mengacu pada kecerdasan karyawan dalam bertindak di organisasi. Hal ini berbeda dengan bentuk komitmen lain seperti dukungan etos kerja, komitmen karir, keterlibatan kerja dan komitmen serikat pekerja yang menitikberatkan pada nilai, karir dan pekerjaan (Borghei et al., 2010; Srivastava & Tang, 2015; Bimantara, Rahmat, & Heri, 2022; Hariono, Rahmat, & Oemar, 2022; Rahmat, Abdillah, Priadana, Wu, & Usman, 2020). Komitmen organisasi dapat menjadi sejauh mana seorang individu mengadopsi nilai-nilai organisasi dalam mengidentifikasi masalah untuk memenuhi tanggung jawab pekerjaannya (Mohammed & Eleswd, 2013). Menurut Azeem (2010), Stinglhamber et al. (2015), keinginan yang kuat dalam tujuan dan nilai organisasi, kemauan untuk melakukan banyak usaha atas nama organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi merupakan kemampuan karyawan dalam menganalisis kinerja berbagai budaya.

Komitmen organisasi adalah konstruk organisasi perilaku, telah menjadi fokus minat di antara para peneliti organisasi. Peneliti telah mendefinisikannya sebagai psikologis individu dan pola pikir yang menghubungkan karyawan dengan organisasi dan mengarahkan mereka untuk mengikuti tindakan tertentu, dan dengan demikian mengurangi niat untuk keluar dari organisasi (Allen & Meyer, 1990; Meyer & Herscovitch, 2001 dalam Mabasa, 2016). Komitmen organisasi telah menguras perhatian banyak peneliti karena itu secara signifikan mengarah pada peningkatan kinerja organisasi (Suliman & Iles, 2000 dalam Mabasa, 2016). Telah diidentifikasi bahwa komitmen organisasi memiliki aspek kognitif dan afektif yang meliputi elemen perilaku, dasar-dasar kognitif dari komitmen, dan emosi untuk tetap loyal kepada organisasi (Meyer, Becker, & Dick, 2006 dalam Mabasa, 2016). Meyer dan Allen (1997) menyatakan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi mencerminkan kewajiban, kebutuhan, dan keinginan untuk mempertahankan hubungan. Komitmen dapat dibagi menjadi tiga jenis yang berbeda tetapi saling terkait termasuk afektif, normatif dan kelanjutan. Komitmen normatif adalah bagian dari komitmen yang dimanifestasikan dalam kewajiban moral dirasakan untuk tetap dalam organisasi; komitmen kelanjutan menyatakan bahwa karyawan ingin tetap berkomitmen pada organisasi karena mereka membandingkan biaya sosial dan ekonomi yang dirasakan dan

manfaat dari tinggal di organisasi dan meninggalkan organisasi. Sedangkan komitmen afektif adalah bagian yang paling kuat berkorelasi dengan persepsi politik organisasi dengan banyak hasil kerja positif (Meyer, Stanley, Herscovitch, & Topolnytsky, 2002 dalam Ana, 2016).

Komitmen afektif adalah bagian dari komitmen organisasi yang dimanifestasikan oleh identifikasi kuat karyawan, keterlibatan dan keterkaitan perasaan keterikatan pada organisasi (Huey & Kamarul, 2009 dalam Mabasa et al, 2016). Karyawan secara efektif berkomitmen pada organisasi, mengidentifikasi diri mereka dengan organisasi sedemikian rupa sehingga mereka terlibat dalam proses pencarian tujuan organisasi dan berusaha untuk nilai-nilai dan tujuan organisasi (Mowday, Steers, & Porter, 1979 dalam Mabasa et al., 2016). Merupakan hal yang ramah bagi organisasi sebagai karyawan, komitmen afektif terbukti mampu mengurangi perilaku indisipliner bahkan keluar masuknya karyawan di organisasi (Alexandrov, Babakus, & Yavas, 2007; Paré & Tremblay dalam Ana, 2016).

Penelitian tentang komitmen organisasi yang dihubungkan dengan komitmen profesional tidaklah banyak. Sebut saja penelitian yang dilakukan oleh Razieh et al. (2020) yang melakukan penelitian terhadap para pengajar di beberapa universitas negeri di Iran. Penelitian tersebut menemukan bahwa komitmen organisasi yang terdiri dari komitmen afektif, berkelanjutan dan normative mempengaruhi secara positif komitmen profesional. Artinya semakin baik komitmen organisasi di universitas tersebut maka akan semakin meningkatkan komitmen profesional para pengajarnya.

Namun penelitian yang dilakukan oleh Necmetin et al. (2015) tentang hubungan komitmen organisasi dengan komitmen profesional para perawat di rumah sakit Ankara menemukan hal yang berbeda. Penelitian tersebut berpendapat komitmen organisasi mempengaruhi komitmen profesional para perawat namun sangat lemah. Penelitian ini membuktikan bahwa para perawat yang berusia di atas 41 tahun memiliki komitmen organisasi maupun komitmen profesional yang lebih tinggi dibanding perawat yang berusia di bawah 40 tahun.

Selanjutnya penelitian Dora et al. (2015) pada para pengajar di beberapa perguruan tinggi negeri di Amerika tentang hubungan antara komitmen organisasi dengan komitmen profesional. Penelitian ini menemukan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen profesional. Namun sebaliknya komitmen profesional mempengaruhi komitmen organisasi di perguruan tinggi negeri di negara tersebut. Senada dengan hasil penelitian tersebut Valerie (2015) juga membuktikan bahwa komitmen profesional mempengaruhi komitmen organisasi (normative dan berkelanjutan). Sedangkan komitmen profesional tidak mempengaruhi komitmen organisasi dengan indikator komitmen afektif.

Komitmen profesional mengacu pada jenis komitmen kerja yang berfokus pada pentingnya karir dalam kehidupan seseorang (Xia et al., 2017). Komitmen profesional merupakan indikator penting yang menentukan perilaku kerja karyawan (Morrow, 1993 dalam Junwei & Guandong, 2018) dan menunjukkan sikap individu terhadap profesi yang dipilih (Wang & Shen, 2012; Anita R & Adi Rahmat, 2022; Rafida, Rahmat, & Seswandi, 2022; Rahmat, 2015; Rizal, Rahmat, & Heri, 2022)). Definisi komitmen profesional setara dengan komitmen karir (Blau, 1995 dalam Junwei & Guandong, 2018) atau komitmen terhadap pekerjaan. Penelitian ini akan menelaah tentang pengaruh komitmen afektif terhadap komitmen profesional dengan *perceived organizational support* atau dukungan organisasi yang dirasakan sebagai mediasi.

Dukungan organisasi yang dirasakan telah didefinisikan sebagai keyakinan karyawan tentang sejauh mana organisasi memandang kontribusi mereka dan memperhatikan kesejahteraan mereka (Eisenberger et al., 1986 dalam Junwei & Wu, 2018). Saat dukungan organisasi dirasakan meningkatkan maka rasa kewajiban karyawan untuk meningkatkan komitmen mereka untuk organisasi dan mencapai tujuan organisasi akan meningkat pula. Bentuk dukungan organisasi yang dirasakan ini mengarah pada sikap kerja positif (Rhoades & Eisenberger, 2002 dalam Junwe & Wu, 2018) dan kinerja positif yang juga mempengaruhi kesehatan mental (Hao et al., 2016). Studi telah mempertimbangkan efek dari dukungan yang dirasakan pada sampel manajer profesional (Li & Gao, 2011) dan profesional keperawatan (Laschinger et al., 2014). Namun, sedikit penelitian telah mengeksplorasi efek dari dukungan organisasi yang dirasakan terhadap komitmen profesional Pegawai Negeri Sipil (PNS) di pemerintah daerah.

Layanan publik identik dengan representasi keberadaan birokrasi pemerintah, karena berkaitan langsung dengan salah satu fungsi pemerintahan adalah memberikan layanan. Oleh karena itu, pelayanan publik yang berkualitas merupakan cerminan dari kualitas birokrasi pemerintah, hal ini konsisten dengan hasil penelitian Calciolari & Lega (2018), yang menyarankan agar memperkuat lembaga publik. Di masa lalu, paradigma pelayanan publik adalah memberikan peran yang sangat besar kepada pemerintah sebagai penyedia tunggal. Namun saat ini, tuntutan masyarakat terhadap kinerja pemerintah sangat tinggi dan dinamis. Rakyat menjadi lebih cerdas dan memahami hak-hak yang seharusnya diperoleh dari pemerintah (Mariati & Hanif, 2018).

## Tinjauan Pustaka

### *Komitmen Organisasi*

Banyak para peneliti berpendapat bahwa komitmen organisasional mencerminkan suatu “multidimensional psychological attachment” dari individu kepada organisasi. Komitmen organisasional mempunyai dua dimensi dasar: a) *it characterizes the employee's relationship in the organization*; b) *it has implication for the decision to continue or stop membership in the organizational* (Ugboro dan Obeng, dalam Robbins & Judge, 2015). Artinya bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan hubungan karyawan dengan organisasi; dan mempunyai implikasi bagi keputusan karyawan untuk melanjutkan atau berhenti dari keanggotaan organisasi.

Menurut Aldag dan Reschke (1997) dalam Claudia (2018) komitmen organisasi merupakan sebuah kekuatan dari identifikasi individu dengan, keterlibatan dalam, dan keterikatan pada, organisasi. Komitmen organisasi terkait dengan kekuatan individu untuk mengidentifikasi, terlibat, dan berkomitmen pada organisasi. Perkembangan penelitian menjadi konstruksi komitmen organisasi memberi naik ke berbagai pandangan, seperti konsensus tentang komitmen organisasi secara multidimensi konteks.

Komitmen Afektif, memperlihatkan adanya keterikatan baik secara fisik maupun psikologis untuk mengenalkan diri dengan organisasi. Seorang individu menggambarkan komitmen afektif bila ia berpendapat bahwa organisasinya adalah yang paling baik dan ia menjadikannya sebagai bagian dari konsep diri pribadi. Munculnya komitmen afektif ini didasarkan pada sifat diri pribadi karyawan, lingkungan kerja, dan masa lalu karyawan selama bekerja. Komitmen afektif

merupakan suatu kondisi afektif atau emosional pada suatu organisasi yang diidentifikasi dari kekuatan individu melibatkan dirinya dalam organisasi dan merasa nyaman di dalamnya.

Sheldon (Meyer & Allen, 1997 dalam Mabasa et al., 2016) mendefinisikan komitmen afektif sebagai suatu attitude atau orientasi terhadap organisasi dimana berhubungan dengan identitas seseorang terhadap organisasi. Mowday, Porter, & Steers, 2000, dalam Mabasa et al., 2016) mendefinisikan komitmen afektif merupakan kekuatan relatif pada seorang individu dalam mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terlibat dalam organisasi tersebut. Meyer dan Allen 1997 dalam Mabasa et al., 2016 juga mendefinisikan komitmen afektif merupakan keterikatan emosional karyawan kepada organisasi, identifikasi karyawan dengan organisasi, dan keterlibatan karyawan dalam suatu organisasi tertentu, dimana karyawan menetap dalam organisasi karena mereka menginginkannya.

### **Perceived Organizational Support**

Dalam Maahierah et al. (2019) disebutkan bahwa Istilah *perceived organizational support* diciptakan pada tahun 1986 oleh Eisenberger et al. (1986). Eisenberger et al. (1986) mendefinisikan *perceived organizational support* berkaitan dengan persepsi karyawan bahwa organisasi peduli dengan kesejahteraan, pengembangan, serta menghargai kontribusi mereka terhadap organisasi. Para karyawan memiliki kecenderungan untuk melihat tindakan manajer mereka sebagai personifikasi dari tindakan organisasi (Eisenberger, Armeli, Rexwinkel, Lynch, & Rhoades, 2001). Oleh karena itu, perilaku manajer memiliki beberapa implikasi pada prestasi kerja karyawan karena karyawan cenderung berkinerja lebih baik untuk membayar kembali untuk dukungan organisasi yang mereka rasakan. Sehingga menunjukkan pertukaran hubungan (Allen, Shore, & Griffeth, 2003; Aselage & Eisenberger, 2003; Dawley, Houghton, & Bucklew, 2010; Rhoades & Eisenberger, 2002).

Seperti yang dikutip oleh Maahierah et al. (2019), dukungan organisasi yang dirasakan berakar pada norma timbal balik (Rhoades & Eisenberger, 2002), teori pertukaran social dan teori dukungan organisasi. Norma timbal balik berpedoman pada dua tuntutan, yaitu orang harus membantu mereka yang telah membantu mereka, dan orang-orang seharusnya tidak melukai mereka yang telah membantu mereka (Gouldner, 1960). Norma ini menekankan sifat pertukaran hubungan. Teori pertukaran sosial menyiratkan bahwa individu yang menerima dukungan lebih besar dari organisasi akan lebih cenderung untuk mengembalikan tindakan niat baik (Eisenberger, Lynch, Aselage, & Rohdieck, 2004). Teori dukungan organisasi menyatakan bahwa karyawan berusaha untuk membayar kembali organisasi mereka karena dukungan yang diberikan dengan meningkatkan upaya mereka guna memastikan bahwa organisasi memenuhi tujuannya (Scott, Resubog, & Zagencyk, 2013).

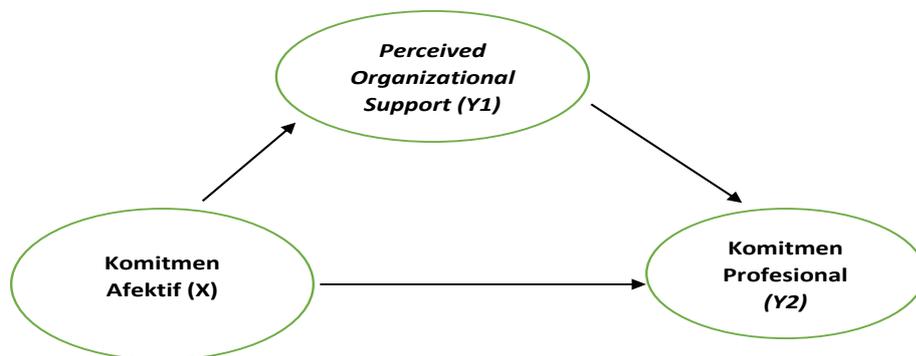
### **Komitmen Profesional**

Komitmen profesional mengacu pada jenis komitmen kerja yang berfokus pada pentingnya karir dalam kehidupan seseorang (Xia et al., 2017). Komitmen profesional merupakan indikator penting yang menentukan perilaku kerja karyawan (Morrow, 1993 dalam Junwei & Guandong, 2018) dan menunjukkan sikap individu terhadap profesi yang dipilih (Wang & Shen, 2012). Definisi komitmen profesional setara dengan komitmen karir (Blau, 1995 dalam Junwei & Guandong, 2018) atau komitmen terhadap pekerjaan.

Seperti yang dikutip Murhaban (2014), komitmen profesional pada dasarnya merupakan persepsi yang berintikan loyalitas, tekad dan harapan seseorang dengan dituntun oleh sistem nilai atau norma yang akan mengarahkan orang tersebut untuk bertindak atau bekerja sesuai prosedur-prosedur tertentu dalam upaya menjalankan tugasnya dengan tingkat keberhasilan yang tinggi (Larkin: 1990).

Dalam artikelnya Murhaban (2014) mengatakan bahwa komitmen profesional adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut (Larkin: 1990). Sementara itu Arranya dan Ferris (1991) menyatakan bahwa komitmen merupakan suatu kepercayaan dan penerimaan pada tujuan dari nilai dalam suatu organisasi atau profesi, kemauan untuk melakukan usaha yang dibutuhkan bagi organisasi atau profesi, keinginan untuk menjaga keanggotaan dengan organisasi atau profesi. Kemudian menurut Schwartz tenaga profesi telah dididik untuk menjalankan tugas-tugas yang kompleks secara independen dan memecahkan permasalahan yang timbul dalam pelaksanaan tugas-tugas dengan menggunakan kealihan dan dedikasi mereka secara profesi. Dengan adanya komitmen profesi yang kuat memungkinkan seseorang bisa mengeluarkan sumber daya fisik, mental dan spritual tambahan yang dapat diperoleh, sebaliknya tanpa komitmen maka perkerjaan-perkerjaan besar akan sulit terlaksana.

## Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka Penelitian

## Metode

### *Descriptive dan Explanatory Survey*

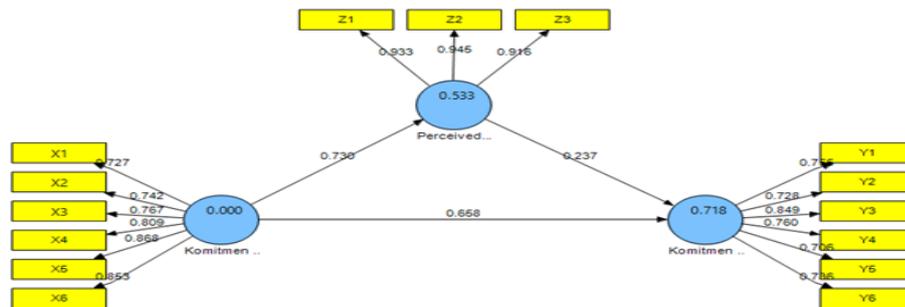
Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode descriptive and explanatory survey, karena akan mendeskripsikan setiap variabel dan menjelaskan hubungan antara variabel yang diteliti. Sedangkan tipe hubungan antara variabel yang digunakan dalam penelitian adalah kausalitas yaitu variabel independen/variabel bebas mempengaruhi variabel dependen/terikat. Penelitian explanatory mengacu pada hipotesis yang akan diuji terhadap fenomena yang terjadi. Fenomena tersebut dapat dilihat dalam objek penelitian.

Mengacu pada tujuan penelitian yang akan dilakukan yaitu untuk mengetahui dan mengkaji variabel-variabel penelitian yang akan diteliti yaitu hubungan komitmen afektif terhadap komitmen profesional dengan *perceived organizational support* sebagai mediasi, maka penelitian ini bersifat deskriptif dan verifikatif.

Dalam analisa deskriptif akan dijelaskan tentang variabel-variabel independen maupun variabel-variabel dependen yang menjadi landasan teori dalam penelitian yang memuat teori-teori dari variabel yang diteliti yaitu komitmen afektif, komitmen profesional dan perceived organizational support. Sedangkan analisa verifikatif dilaksanakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan alat uji statistika (Solimun dkk., 2017). Analisa verifikatif untuk menguji kebenaran suatu hipotesis dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan tentang variabel-variabel yang akan diteliti. Adapun dalam penelitian ini akan menguji pengaruh komitmen afektif terhadap komitmen profesional dengan perceived organizational support sebagai mediasi. Analisa verifikatif dalam penelitian ini akan digunakan uji statistic Structural Equational Modelling (SEM). Analisis SEM merupakan teknik analisa data multivariate yang memadukan analisa jalur dengan analisa factor (Solimun dkk., 2017).

## Hasil dan Pembahasan

### Analisis PLS



Gambar 2. Diagram Jalur

### Hasil Pengujian Signifikansi

Tabel 1. Hasil Pengujian Signifikansi

Eksogen	Endogen	Path Coefficient	Standard Error	T Statistics
Komitmen Afektif	Perceived Organizational Support	0.730	0.050	14.680
Komitmen Afektif	Komitmen Profesional	0.658	0.082	8.054
Perceived Organizational Support	Komitmen Profesional	0.237	0.086	2.750

Catatan. Data Olahan 2022

1. Pengaruh komitmen afektif terhadap *perceived organizational support*. Pada hasil pengujian yang tertera pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai T statistics hubungan antara komitmen afektif terhadap *perceived organizational support* adalah sebesar 14.680. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics > 1.96. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan komitmen afektif terhadap *perceived organizational support*.

2. Pengaruh komitmen afektif terhadap komitmen profesional. Pada hasil pengujian yang tertera pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai T statistics hubungan antara komitmen afektif terhadap komitmen profesional adalah sebesar 8.054. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics > 1.96. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan komitmen afektif terhadap komitmen profesional.
3. Pengaruh *perceived organizational support* terhadap komitmen profesional. Pada hasil pengujian yang tertera pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai T statistics hubungan antara *perceived organizational support* terhadap komitmen profesional adalah sebesar 2.750. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics > 1.96. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan *perceived organizational support* terhadap komitmen profesional.

### Hasil Pengujian Tidak Langsung

Tabel 2. Hasil Pengujian Tidak Langsung

Eksogen	Intervening	Endogen	Indirect Coefficient	Standar Error	T Statistics
Komitmen Afektif	Perceived Organizational Support	Komitmen Profesional	0.173	0.064	2.703

Catatan. Data Olahan 2022

Berdasarkan pengujian yang tertera dalam tabel di atas dapat diketahui bahwa pengaruh komitmen afektif terhadap komitmen profesional melalui *perceived organizational support* diperoleh nilai T statistics sebesar 2.703. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics > 1.96. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan komitmen afektif terhadap komitmen profesional melalui *perceived organizational support*. Oleh karena itu, *perceived organizational support* dinyatakan mampu memediasi pengaruh komitmen afektif terhadap komitmen profesional.

### Efek Model Secara Langsung dan Tak Langsung

Tabel 3. Efek Model Secara Langsung dan Tak Langsung

Eksogen	Intervening	Endogen	Path Coefficient	
			Direct	Indirect
Komitmen Afektif		Perceived Organizational Support	0.730	
Komitmen Afektif	Perceived Organizational Support	Komitmen Profesional	0.658	0.173
Perceived Organizational Support		Komitmen Profesional	0.237	

Catatan. Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa model pengukuran yang terbentuk adalah sebagai berikut :

$$\text{Persamaan 1 : } Z = 0.730 X$$

Dari persamaan 1 dapat diinformasikan bahwa Koefisien direct effect komitmen afektif terhadap *perceived organizational support* sebesar 0.730 menyatakan bahwa komitmen afektif positif dan signifikan terhadap *perceived organizational support*. Hal ini berarti semakin efektif komitmen afektif maka cenderung dapat meningkatkan *perceived organizational support*.

$$\text{Persamaan 2 : } Y = 0.658 X + 0.237 Z$$

Dari persamaan 2 dapat diinformasikan bahwa

1. Koefisien direct effect komitmen afektif terhadap komitmen profesional sebesar 0.658 menyatakan bahwa komitmen afektif positif dan signifikan terhadap komitmen profesional. Hal ini berarti semakin efektif komitmen afektif maka cenderung dapat meningkatkan komitmen profesional.
2. Koefisien direct effect *perceived organizational support* terhadap komitmen profesional sebesar 0.237 menyatakan bahwa *perceived organizational support* positif dan signifikan terhadap komitmen profesional. Hal ini berarti semakin tinggi *perceived organizational support* maka cenderung dapat meningkatkan komitmen profesional.
3. Koefisien indirect effect komitmen afektif terhadap komitmen profesional melalui *perceived organizational support* sebesar 0.173 menyatakan bahwa komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen profesional melalui *perceived organizational support*. Hal ini berarti semakin tinggi *perceived organizational support* yang disebabkan oleh semakin efektifnya komitmen afektif, cenderung dapat meningkatkan komitmen profesional.

### Pengaruh Dominan

Tabel 4. Pengaruh Dominan

Eksogen	Endogen	Total Coefficient
Komitmen Afektif	<i>Perceived Organizational Support</i>	0.730
Komitmen Afektif	Komitmen Profesional	0.832
<i>Perceived Organizational Support</i>	Komitmen Profesional	0.237

Catatan. Data Olahan 2022

Variabel yang memiliki total *coefficient* terbesar terhadap komitmen profesional adalah komitmen afektif dengan total *coefficient* sebesar 0.832. Dengan demikian komitmen afektif merupakan variabel yang paling berpengaruh atau memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap komitmen profesional.

### Komitmen Afektif Berpengaruh Terhadap Komitmen Profesional

Hasil pengujian yang tertera pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai T statistics hubungan antara komitmen afektif terhadap komitmen profesional adalah sebesar 8.054. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics > 1.96. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan komitmen afektif terhadap komitmen profesional. *Coefisien direct effect* komitmen afektif terhadap komitmen profesional sebesar 0.658 menyatakan bahwa komitmen afektif positif dan signifikan terhadap komitmen profesional. Hal ini berarti semakin efektif komitmen afektif maka cenderung dapat meningkatkan komitmen profesional.

Berdasarkan analisis persepsi responden maka dapat digambarkan bahwa 55.0% responden menyatakan setuju bahwa bagi mereka, pertanahan adalah bagian penting dari citra diri mereka, sebesar 43.8% responden menyatakan tidak setuju bahwa mereka menyesal telah memilih profesi pertanahan, 42.5% responden menyatakan sangat setuju bahwa mereka bangga menjalani profesi pertanahan. 46.3% responden menyatakan sangat tidak setuju bahwa mereka tidak suka menjadi pegawai pertanahan, sebesar 40.0% responden menyatakan tidak setuju bahwa mereka merasa profesi pertanahan tidak sesuai dengan diri mereka, dan 52.5% responden menyatakan setuju bahwa mereka sangat tertarik dengan segala hal yang berhubungan dengan pertanahan. Dari uraian beberapa indikator komitmen Afektif tersebut diatas menunjukkan bahwa dalam persepsi mereka bahwa profesi pertanahan adalah penting bagi mereka dan mereka sangat tertarik segala hal tentang profesi pertanahan di BPN Kabupaten Rokan Hulu (Rohul) Provinsi Riau.

Selanjutnya dengan rata-rata item sebesar 5.71 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa kantor menghargai usaha mereka dengan baik, rata-rata item sebesar 5.41 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan tidak setuju bahwa kantor kurang pandai menghargai kerja keras yang mereka lakukan, rata-rata item 5.21 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan agak tidak setuju bahwa kantor tidak akan peduli dengan keluhan apapun dari mereka, rata-rata item sebesar 5.45 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa kantor sangat peduli dengan kesejahteraan mereka, rata-rata item sebesar 5.49 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan tidak setuju bahwa jika pun mereka melakukan pekerjaan sebaik mungkin, Kantor tetap tidak menghiraukan usaha mereka, Rata-rata item sebesar 5.49 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa kantor peduli dengan kepuasan kerja mereka, rata-rata item sebesar 5.28 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan agak tidak setuju bahwa kantor menunjukkan perhatian yang sangat sedikit kepada mereka, rata-rata item sebesar 5.51 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa kantor bangga dengan prestasi kerja mereka. Artinya persepsi para karyawan BPN Kabupaten Rokan Hulu, memiliki komitmen profesional terhadap kantor sangat besar yang membuat karyawan nyaman dan peduli terhadap kantornya.

### ***Perceived Organizational Support Menjadi Mediasi Pada Pengaruh Komitmen Afektif Terhadap Komitmen Profesional***

Hasil pengujian yang tertera pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai T statistics hubungan antara komitmen afektif terhadap *perceived organizational support* adalah sebesar 14.680. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics  $> 1.96$ . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan komitmen afektif terhadap *perceived organizational support*. *Coefisien direct effect* komitmen afektif terhadap *perceived organizational support* sebesar 0.730 menyatakan bahwa komitmen afektif positif dan signifikan terhadap *perceived organizational support*. Hal ini berarti semakin efektif komitmen afektif maka cenderung dapat meningkatkan *perceived organizational support*.

Sedangkan hasil pengujian yang tertera pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai T statistics hubungan antara *perceived organizational support* terhadap komitmen profesional adalah sebesar 2.750. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics  $> 1.96$ . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan *perceived organizational support*

terhadap komitmen profesional. Coefisien direct effect *perceived organizational support* terhadap komitmen profesional sebesar 0.237 menyatakan bahwa *perceived organizational support* positif dan signifikan terhadap komitmen profesional. Hal ini berarti semakin tinggi *perceived organizational support* maka cenderung dapat meningkatkan komitmen profesional. Dengan demikian komitmen afektif merupakan variabel yang paling berpengaruh atau memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap komitmen profesional.

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh komitmen afektif terhadap komitmen profesional melalui *perceived organizational support* diperoleh nilai T statistics sebesar 2.703. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics > 1.96. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan komitmen afektif terhadap komitmen profesional melalui *perceived organizational support*. Dengan koefisien indirect effect komitmen afektif terhadap komitmen profesional melalui *perceived organizational support* sebesar 0.173 menyatakan bahwa komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen profesional melalui *perceived organizational support*. Hal ini berarti semakin tinggi *perceived organizational support* yang disebabkan oleh semakin efektifnya komitmen afektif, cenderung dapat meningkatkan komitmen profesional.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa *perceived organizational support* dinyatakan mampu memediasi pengaruh komitmen afektif terhadap komitmen profesional karyawan BPN Kabupaten Rokan Hulu (Rohul) Provinsi Riau. Keberadaan variabel komitmen afektif merupakan variabel yang paling berpengaruh atau memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap komitmen profesional.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, penulis memperoleh kesimpulan sebagai berikut.

1. Komitmen Afektif memiliki peran yang besar terhadap komitmen profesional pada karyawan BPN Kabupaten Rokan Hulu.
2. *Perceived Organizational Support* menjadi mediasi pengaruh komitmen afektif terhadap komitmen profesional pada karyawan BPN Kabupaten Rokan Hulu. Karena lebih besar menggunakan mediasi *perceived organizational support* pengaruh langsung komitmen afektif terhadap komitmen profesional.

## Referensi

- Anita R, & Adi Rahmat. (2022). Dampak Person Environment Fit Terhadap Komitmen Afektif dan OCB. *Jurnal Komunitas Sains Manajemen*, 1(1), 56–62. <https://doi.org/10.55356/jksm.v1i1.17>
- Bimantara, D. B., Rahmat, A., & Heri, H. (2022). *Affective Commitment and Organizational Citizenship Behavior: Perceived Organizational Support as Mediation*.
- Hariono, B., Rahmat, A., & Oemar, F. (2022). The Effect of Organizational Justice on Innovation Behavior with Affective Commitment as a Mediation Variable. *Sains Organisasi*, 1(12), 73–81.
- Rafida, T., Rahmat, A., & Seswandi, A. (2022). *Dukungan Sosial dan Komitmen Afektif Peran Mediasi Modal Psikologi*. 1(4), 299–310.
- Rahmat, A. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intentions Karyawan (Survey Pada PT. Telesindo Shop Cabang Pekanbaru). *Jurnal Daya Saing*, 1(3), 203–213. <https://doi.org/10.35446/dayasaing.v1i3.28>
- Rahmat, A., Abdillah, M. R., Priadana, M. S., Wu, W., & Usman, B. (2020). Organizational Climate and Performance: The Mediation Roles of Cohesiveness and Organizational Commitment. *IOP Conference Series: Earth and*

*Environmental Science*, 469(1). <https://doi.org/10.1088/1755-1315/469/1/012048>  
Rizal, A., Rahmat, A., & Heri, H. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Etis Terhadap Komitmen Pegawai Dengan Moderasi Dukungan Organisasi Pada Dinas Pariwisata, Pemuda Dan .... *Jurnal Daya Saing*. Retrieved from <https://www.ejournal.kompetif.com/index.php/dayasaing/article/view/888%0Ahttps://www.ejournal.kompetif.com/index.php/dayasaing/article/download/888/604>