

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN HEPOTESIS PENELITIAN

A. Kajian Pustaka

1. *Grand Teory*

Grand theory dalam penelitian ini menggunakan *Social Exchange Theory* (SET) yang dikemukakan oleh Blau (1964). Menurut teori ini, hubungan antara individu dan organisasi didasarkan pada prinsip pertukaran sosial yang bersifat timbal balik. Bahwa jika seseorang diperlakukan dengan baik oleh organisasi mereka, itu akan mendorong sikap dan perilaku kerja yang menguntungkan organisasi. Dalam penelitian ini, karyawan yang merasakan *perceived organizational support* dan memiliki *trust in leader* cenderung menunjukkan keterikatan emosional yang lebih kuat terhadap organisasi.

Kondisi tersebut kemudian mendorong terbentuknya *affective commitment* sebagai bentuk respons positif atas dukungan yang diberikan organisasi serta kepercayaan yang muncul terhadap pemimpin. Teori ini dipilih karena mampu menjelaskan bahwa *affective commitment* lahir dari Hubungan timbal balik yang terjadi antara karyawan, organisasi, dan pemimpin, serta menegaskan bahwa *perceived organizational support* dan *trust in leader* merupakan faktor penting dalam membangun *affective commitment* sebagai bentuk balasan atas perlakuan positif yang diterima karyawan.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah komponen penting dalam organisasi, berfungsi sebagai penggerak operasi perusahaan dan merupakan aset strategis yang perlu dikelola dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi (Zahari, 2022). Sejalan dengan Rahardjo (2022) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses menggabungkan individu dan organisasi agar keduanya memiliki kebutuhan yang sama. Menurut Chairul et al., (2023) kualitas sumber daya manusianya merupakan salah satu langkah tepat yang dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya memikirkan bagaimana memanfaatkan tenaga kerja, tetapi juga bagaimana memastikan karyawan terlibat dan berkomitmen dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Mulyani (2024), menyatakan bahwa manajemen sumber daya merupakan tugas strategis yang berkontribusi pada peningkatan produktivitas organisasi dan kesejahteraan karyawan. Perencanaan sumber daya manusia mencakup berbagai kegiatan, seperti rekrutmen dan seleksi, pelatihan, pengembangan karier, dan pengembangan organisasi. Manusia dalam organisasi berperan sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi (Prahiawan et al., 2024).

Tsauri Sofyan (2013), bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan kemampuan dan potensi yang dimiliki individu untuk beradaptasi, mengembangkan diri, serta memanfaatkan sumber daya yang tersedia guna mencapai kesejahteraan. Dalam organisasi, SDM menjadi unsur penting yang berperan dalam mendukung keberlangsungan dan pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan menurut Saing (2022) yang mendefinisikan pengelolaan sumber daya manusia sebagai penggunaan tenaga kerja dalam organisasi untuk berbagai tujuan seperti perencanaan sumber daya manusia, proses rekrutmen dan seleksi, pengembangan tenaga kerja, perencanaan dan pengembangan karir, penetapan kompensasi, dan hubungan industri. Analisis jabatan yang menyeluruh dan evaluasi kinerja yang adil diperlukan untuk mendukung perencanaan dan pelaksanaan fungsi-fungsi ini.

Berdasarkan pendapat para ahli sebelumnya, dapat disimpulkan sumber daya manusia merupakan aset strategis sebuah organisasi. Sumber daya manusia terdiri dari individu yang memiliki kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan potensi yang dapat dikembangkan untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia tidak hanya menangani pengelolaan tenaga kerja melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, dan kompensasi mereka juga berusaha untuk meningkatkan kesejahteraan, keterlibatan, dan komitmen

karyawan terhadap organisasi. Oleh karena itu, dalam menghadapi persaingan yang semakin berkembang, pengelolaan sumber daya manusia yang baik sangat penting untuk meningkatkan produktivitas, keberlanjutan, dan keberhasilan organisasi.

b. Sasaran Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Saing (2022) memberikan penjelasan sasaran manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

1. Perencanaan sumber daya manusia dilakukan untuk memastikan bahwa tenaga kerja tersedia yang memenuhi tuntutan organisasi. Perencanaan yang matang akan membantu organisasi mengatasi peluang dan kesulitan di masa depan.
2. Fungsi manajemen sumber daya manusia harus dilaksanakan dengan cara yang efisien dan efektif agar tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal. Pelaksanaan juga perlu mempertimbangkan peraturan dan ketentuan yang berlaku.
3. Evaluasi dilakukan untuk mengukur sejauh mana kebijakan dan program pada sumber daya manusia yang telah diterapkan berjalan dengan efektif. Hasil dari evaluasi tersebut bisa dijadikan dasar untuk melakukan perbaikan dalam meningkatkan kinerja dan kesejahteraan para karyawan.

3. *Affective Commitment*

a. *Pengertian Affective Commitment*

Menurut Allen & Meyer (1993), jenis komitmen terhadap organisasi yang berasal dari keterikatan emosional, identifikasi, dan partisipasi karyawan di dalam organisasi disebut *affective commitment*. Berdasarkan penjelasan dari Putri (2025), *affective commitment* diartikan sebagai niat karyawan untuk tetap berada di dalam organisasi karena adanya hubungan emosional dan partisipasi. Menurut Sefnedi (2023), *affective commitment* perasaan cinta, keterikatan emosional, dan rasa memiliki terhadap organisasi. Bentuk keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi, yang ditunjukkan melalui rasa bangga, rasa loyal terhadap organisasi dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (Solihin et al., 2025).

Keterikatan karyawan merupakan perhatian global dan menempati posisi terdepan sekaligus menjadi salah satu prioritas paling menantang bagi perusahaan di seluruh dunia (Santana Martins et al., 2024). Orang-orang yang sangat berdedikasi akan memiliki hubungan yang lebih baik dengan organisasi dan akan lebih termotivasi untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Menurut Asrani et al., (2024) merasa bahwa mereka bertanggung jawab atas pilihan yang telah mereka buat. Sehingga, akan memunculkan komitmen yang tinggi terhadap organisasi tempat

mereka bekerja. Oleh karena itu, *affective commitment* didefinisikan sebagai perasaan individu dalam mengidentifikasi diri serta keterikatannya dengan organisasi (Lie et al., 2023) .

Disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi lebih cenderung untuk tetap di perusahaan bukan karena paksaan atau kebutuhan, melainkan karena keinginan pribadi dan perasaan nyaman menjadi bagian dari lingkungan kerja. *Affective commitment* juga mendorong karyawan untuk memberikan hasil terbaik, menunjukkan kesetiaan yang tinggi, serta membantu mencapai tujuan organisasi dengan cara yang maksimal. Oleh sebab itu, *affective commitment* menjadi elemen krusial dalam meningkatkan kinerja organisasi dan menjaga keberlangsungan sumber daya manusia.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi *Affective Commitment*

Menurut Auromiqo (2019), faktor yang mempengaruhi *affective commitment* adalah sebagai berikut :

- 1) **Karakteristik Personal atau Pribadi.** Terdiri dari faktor demografis yang meliputi jenis kelamin, umur, status pernikahan, tingkat pendidikan, dan durasi kerja seseorang di sebuah organisasi, serta faktor disposisional yang meliputi kepribadian dan nilai-nilai yang dimiliki oleh para anggota organisasi.

- 2) **Karakteristik Struktural atau Organisasi.** Mencakup struktur organisasi, desain kebijakan dalam organisasi, dan cara kebijakan tersebut disosialisasikan. Ini termasuk juga kebijakan yang berorientasi pada waktu pelaksanaan tugas.

c. Indikator *Affective Commitment*

Menurut penelitian Safitri & Zona (2022) indikator *affective commitment* sebagai berikut :

- 1) **Keterikan emosional.** Menjelaskan situasi di mana pegawai memiliki ikatan emosional dengan organisasi, yang menyebabkan munculnya rasa memiliki dan kesetiaan terhadap perusahaan.
- 2) **Identifikasi.** Menunjukkan seberapa besar karyawan menghargai dan memahami visi, nilai, dan tujuan organisasi, dan bagaimana mereka merasa bagian dari organisasi.
- 3) **Partisipasi.** Menunjukkan bagaimana karyawan terlibat secara langsung dalam aktivitas organisasi, seperti menyumbangkan ide, mendukung inisiatif, dan membantu mencapai tujuan organisasi.

4. *Perceived Organizational Support*

a. Pengertian *Perceived Organizational Support*

Eisenberger et al., (2020) *Perceived Organizational Support* adalah pandangan umum atau keyakinan yang dimiliki karyawan tentang sejauh mana organisasi yang mereka jalani menghargai

kontribusi mereka dan memperhatikan kesejahteraan mereka. Persepsi dan keyakinan yang dikembangkan oleh karyawan bahwa organisasi mereka menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Elamin, 2024). Sejalan dengan penelitian Prasetyo & Harsono (2023) keyakinan karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan memperhatikan kesejahteraan mereka disebut sebagai dukungan organisasi yang dipersepsikan sebagai *perceived organizational support*.

Menurut Makumbe (2025) karyawan yang merasa mendapat dukungan organisasi tinggi cenderung menganggap keanggotaannya sebagai bagian dari identitas diri. Dukungan, keadilan, dan perhatian organisasi membuat karyawan merasa dihargai. *Perceived organizational support* adalah penilaian subjektif karyawan atas perhatian dan pertimbangan organisasi terhadap diri mereka (Silva et al., 2022). Ketika karyawan merasa didukung dan dihargai oleh organisasi, mereka cenderung bekerja lebih optimal. Persepsi terhadap dukungan organisasi juga dapat memperkuat hubungan sosial karyawan dengan organisasi serta memotivasi mereka terhadap keberlangsungan organisasi (Liasari & Andriani, 2025).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa dukungan yang dirasakan dari organisasi adalah keyakinan karyawan bahwa perusahaan menghargai mereka dan mengutamakan kesejahteraan mereka. Hal ini akan mendorong

timbulnya rasa dihargai, keterikatan emosional, serta dorongan untuk memberikan kontribusi yang lebih baik bagi perusahaan. Oleh karena itu, semakin banyak dukungan yang dirasakan oleh karyawan, semakin kuat hubungan emosional dan komitmen mereka terhadap organisasi. Semakin kuat hubungan ini, semakin besar kemungkinan mereka untuk mendukung keberlanjutan organisasi.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Perceived Organizational Support*

Menurut Eisenberger et al., (2020), ada beberapa faktor yang memengaruhi *perceived organizational support* sebagai berikut :

- 1) **Keadilan organisasi.** Persepsi karyawan bahwa kebijakan, keputusan, dan perlakuan organisasi dilakukan secara adil dalam interaksi dengan atasan, proses pengambilan keputusan, dan pembagian hasil.
- 2) **Dukungan dari pemimpin.** Perhatian, dukungan, dan penghargaan yang diberikan oleh pemimpin kepada karyawan saat mereka bekerja di tempat kerja untuk membuat mereka merasa diperhatikan dan diawasi.
- 3) **Praktik sumber daya manusia dan kondisi kerja.** Praktik sumber daya manusia dan kondisi kerja adalah kebijakan dan lingkungan kerja yang disediakan oleh organisasi untuk mendukung pekerjaan karyawan. Ini termasuk sistem

rekrutmen, pelatihan, kompensasi, keamanan, kenyamanan, dan fasilitas kerja.

c. Indikator *Perceived Organizational Support*

Menurut Putri (2023), indikator *perceived organizational support* sebagai berikut :

- 1) **Penghargaan kontribusi.** Persepsi bahwa perusahaan mengakui dan menghargai kontribusi nyata karyawan untuk mencapai tujuan.
- 2) **Penghargaan usaha ekstra.** Keyakinan bahwa organisasi memprioritaskan upaya yang dilakukan di luar tanggung jawab utama.
- 3) **Perhatian terhadap keluhan.** Organisasi mendengarkan keluhan dan masalah karyawan dan akan menindaklanjutinya.
- 4) **Kepedulian kesejahteraan.** Persepsi bahwa organisasi memperhatikan kesehatan fisik, psikologis, dan sosial karyawannya.
- 5) **Umpan balik kinerja.** Pengalaman bahwa organisasi secara konstruktif memberikan evaluasi dan masukan atas hasil kerja.
- 6) **Kepedulian kepuasan kerja.** Kesan bahwa organisasi memperhatikan seberapa puas karyawan dengan pekerjaan mereka dan lingkungan kerja mereka.
- 7) **Perhatian terhadap karyawan.** Organisasi menunjukkan kepedulian langsung terhadap karyawan.

- 8) **Penghargaan keberhasilan.** Keyakinan bahwa perusahaan menghargai prestasi dan pencapaian karyawan.

5. *Trust In Leader*

a. *Pengertian Trust In Leader*

Trust in leader atau kepercayaan pada pemimpin adalah kesediaan bawahan untuk mempercayai pemimpin dengan keyakinan bahwa pemimpin akan bertindak demi kepentingan bawahan meskipun bawahan tidak dapat sepenuhnya mengontrol atau mengawasi pemimpin (Mayer et al., 1995). Menurut Alomran et al., (2024), kepercayaan menjadi fondasi hubungan sosial dalam organisasi, yang kemudian mendorong komitmen afektif. Kepercayaan sangat penting karena menjadi dasar bagi terciptanya hubungan kerja yang harmonis, rasa aman dalam bekerja, serta kesediaan karyawan untuk menerima arahan dan kebijakan pemimpin.

Menurut Muhammad et al., (2022), *trust in leader* adalah keyakinan bawahan bahwa pemimpin mereka akan memperlakukan mereka dengan baik, sehingga mereka merasa aman dan nyaman dan meningkatkan komitmen afektif pegawai. Sebagai penghubung penting antara gaya kepemimpinan transformasional dan keterlibatan karyawan dalam perubahan organisasi, kepercayaan dalam pemimpin adalah kesediaan karyawan untuk mengambil

risiko dengan keyakinan bahwa tindakan pemimpin akan membawa hasil yang positif (Islam et al., 2021).

Dapat disimpulkan *trust in leader* adalah keyakinan bawahan terhadap pemimpin bahwa pemimpin akan bertindak secara baik, adil, dan demi kepentingan bawahan, sehingga menumbuhkan rasa aman, nyaman, serta mendorong komitmen afektif dan sikap positif karyawan terhadap organisasi. Kepercayaan ini juga menjadi dasar penting dalam hubungan kerja yang harmonis dan dalam mendukung keterlibatan karyawan terhadap perubahan organisasi.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Trust In Leader*

Menurut Mayer et al., (1995), faktor yang mempengaruhi *trust in leader* adalah sebagai berikut :

- 1) ***Ability***. Persepsi bawahan bahwa pemimpin memiliki kemampuan, pengetahuan, dan karakteristik yang diperlukan untuk melaksanakan tugas atau fungsi tertentu.
- 2) ***Benevolence***. Percaya bahwa pemimpin memiliki sikap positif terhadap karyawan mereka dan bersedia membantu daripada hanya mementingkan keuntungan pribadi mereka sendiri.
- 3) ***Integrity***. Pandangan bahwa pemimpin menjunjung tinggi nilai, prinsip, dan aturan yang dapat diterima oleh bawahan.

C. Indikator *Trust In Leader*

Menurut penelitian Safitri & Zona (2022), indikator *trust in leader* sebagai berikut :

- 1) **Kebaikan hati.** Pemimpin dinilai karena memiliki niat baik, kepedulian yang tulus, dan kemurahan hati kepada bawahannya, bukan karena ingin mendapatkan keuntungan pribadi atau mencapai tujuan tertentu.
- 2) **Integritas.** Berkait dengan persepsi karyawan bahwa pemimpin memiliki etika, kejujuran, dan keadilan yang dapat diterima.
- 3) **Prediktabilitas.** Perilaku, sikap, dan keputusan seorang pemimpin dapat selalu diprediksi atau diperkirakan oleh bawahannya. Karena seorang pemimpin dapat bertindak dengan konsisten dalam berbagai situasi, karyawan merasa lebih aman dan tidak takut di tempat kerja mereka.
- 4) **Kompetensi.** Penilaian yang dilakukan oleh karyawan terhadap kapasitas, keahlian, pengetahuan, dan keterampilan teknis serta manajerial yang dimiliki pemimpin dalam melaksanakan tanggung jawab mereka dengan efektif.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu digunakan sebagai landasan untuk memperkuat pemahaman mengenai hubungan antara *perceived organizational support*, *trust in leader*, dan *affective commitment* karyawan. Penelitian terdahulu tersebut juga menjadi dasar dalam mengidentifikasi

persamaan, perbedaan, dan celah penelitian yang akan dikaji. Adapun ringkasan penelitian terdahulu yang relevan disajikan pada tabel berikut :

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama. Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Aisyah Pia Asrunputri, 2017 Pengaruh Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja, dan <i>Perceived Organizational Support</i> Terhadap Komitmen Organisasi Pada Bank Syariah Mandiri Jurnal Dinamika Manajemen Dan Bisnis (JDMB)	1. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi? 2. Apakah Keterlibatan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi? 3. Apakah <i>Perceived Organizational Support</i> berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi?	1. Kepuasan Kerja 2. Keterlibatan Kerja 3. <i>Perceived Organizational Support</i> 4. Komitmen Organisasi	1. Kuantitatif 2. SPSS	1. Kepuasan Kerja tidak memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasi 2. Keterlibatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi 3. <i>Perceived Organizational Support</i> tidak memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasi
2.	Nina Febriani Panuju, Wustari L. Mangundjaya, 2018 Persepsi Dukungan	1. Apakah Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi?	1. Persepsi Dukungan Organisasi 2. Keterikatan Karyawan 3. Komitmen Afektif Organisasi	1. Analisis Regresi 2. SPSS	1. Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen

No	Nama. Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Organisasi dan Komitmen Afektif	Afektif Organisasi ?			Afektif Organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung melalui mediasi parsial Keterikatan Karyawan
	Organisasi: Peran Mediasi Keterikatan Karyawan pada Karyawan Pertelevisian Penelitian Psikologi, Vol 3, No 2	2. Apakah Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh terhadap Keterikatan Karyawan ? 3. Apakah Keterikatan Karyawan berpengaruh terhadap Komitmen Afektif Organisasi ? 4. Apakah Keterikatan Karyawan memediasi hubungan antara persepsi Dukungan Organisasi dan Komitmen Afektif Organisasi ?			
3.	Sholekah, 2019 Analisis Pengaruh <i>Perceived</i>	1. Apakah <i>Perceived Organizational Support</i>	1. <i>Perceived Organization al Support</i> 2. Kepuasan Kerja	1. Kuantitatif 2. SmartPLS	1. <i>Perceived Organizational Support</i> berpengaruh positif dan

No	Nama. Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>Organizational Support</i> Terhadap <i>Affective Commitment</i> Melalui Kepuasan Kerja Jurnal Ilmu Manajemen Volume 7 Nomor 4	berpengaruh signifikan positif terhadap <i>Affective Commitment</i> ? 2. Apakah <i>Perceived Organizational Support</i> berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja? 3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap <i>Affective Commitment</i> ? 4. Apakah <i>Perceived Organizational Support</i> berpengaruh signifikan positif terhadap <i>Affective Commitment</i> melalui kepuasan kerja?	3. <i>Affective Commitment</i>		signifikan terhadap <i>Affective Commitment</i> 2. <i>Perceived Organizational Support</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja 3. Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>Affective Commitment</i> 4. Kepuasan Kerja terbukti tidak mampu memediasi pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Affective Commitment</i> .

No	Nama. Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
4.	Khawaja Jehanzeb, 2020 <i>Does Perceived Organizational Support and Employee Development Influence Organizational Citizenship Behavior? Person Organization Fit As Moderation</i> <i>European Journal of Training and Development</i>	1. Apakah <i>Perceived Organizational Support</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior?</i> 2. Apakah <i>Employee Development</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior?</i> 3. Apakah <i>Person-Organization Fit</i> memoderasi pengaruh antara <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior?</i> 4. Apakah <i>Person-</i>	1. <i>Perceived Organization al Support</i> 2. <i>Employee Development</i> 3. <i>Organization al Citizenship Behavior</i> 4. <i>Person Organization</i>	3. Kuantitatif 4. SEM	1. <i>Perceived Organizational Support</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> 2. <i>Employee Development</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> 3. <i>Person Organization Fit</i> signifikan memoderasi pengaruh antara <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> 4. <i>Person Organization Fit</i> signifikan memoderasi pengaruh antara <i>Employee Development</i>

No	Nama. Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		<i>Organizational Fit</i> memoderasi pengaruh antara <i>Employee Development</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> ?			terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>
5.	Heru Kurnianto Tjahjono, Meika Kurnia Puji Rahayu D.A, Awang Dirgantara Putra, 2020 <i>The Mediating Role of Affective Commitment on the Effect of Perceived Organizational Support and Procedural Justice on Job Performance of Civil Servant</i> <i>Journal of Leadership</i>	1. Apakah <i>Perceived Organizational Support</i> berpengaruh positif terhadap <i>Job Performance</i> ? 2. Apakah <i>Procedural Justice</i> berpengaruh positif terhadap <i>Job Performance</i> ? 3. Apakah <i>Perceived Organizational Support</i> berpengaruh positif terhadap <i>Affective Commitment</i> ? 4. Apakah <i>Procedural</i>	1. <i>Perceived Organization al Support</i> 2. <i>Procedural Justice</i> 3. <i>Affective Commitment</i> 4. <i>Job Performance</i>	1. Kuantitatif 2. SEM	1. <i>Perceived Organizational Support</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Affective Commitment</i> 2. <i>Procedural Justice</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Affective Commitment</i> 3. <i>Perceived Organizational Support</i> berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap <i>Job Performance</i> 4. <i>Procedural Justice</i> berpengaruh positif dan signifikan secara

No	Nama. Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		<i>Justice</i> berpengaru h positif terhadap <i>Affective</i> <i>Commitme</i> <i>nt</i> ?			langsung terhadap <i>Job</i> <i>Performance</i>
5.	Apakah <i>Affective</i> <i>Commitme</i> <i>nt</i> berpengaru h positif terhadap <i>Job</i> <i>Performan</i> <i>ce</i> ?			5.	<i>Affective</i> <i>Commitment</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Job</i> <i>Performance</i>
6.	Apakah <i>Affective</i> <i>Commitme</i> <i>nt</i> memediasi pengaruh <i>Perceived</i> <i>Organizati</i> <i>onal</i> <i>Support</i> terhadap <i>Job</i> <i>Performan</i> <i>ce</i> ?			6.	<i>Affective</i> <i>Commitment</i> terbukti secara signifikan memediasi sebagian pengaruh antara POS terhadap <i>Job</i> <i>Performance</i>
7.	Apakah <i>Affective</i> <i>Commitme</i> <i>nt</i> memediasi pengaruh <i>Procedural</i> <i>Justice</i> terhadap <i>Job</i> <i>Performan</i> <i>ce</i> ?			7.	<i>Affective</i> <i>Commitment</i> terbukti secara signifikan memediasi pengaruh antara <i>Procedural</i> <i>Justice</i> terhadap <i>Job</i> <i>Performance</i>

No	Nama. Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
6.	Ayman Alshaabani, Farheen Naz, Robert Magda, Ildiko Rudnak, 2021 <i>Impact of Perceived Organizational Support on OCB in the Time of COVID-19 Pandemic in Hungary: Employee Engagement and Affective Commitment as Mediators</i> <i>Multidisciplinary Digital Publishing Institute</i>	1. Apakah <i>Perceived Organizational Support</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Employee Engagement</i> ? 2. Apakah <i>Perceived Organizational Support</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Affective Commitment</i> ? 4. Apakah <i>Perceived Organizational Support</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> ? 5. Apakah <i>Employee Engagement</i> berpengaruh	1. <i>Perceived Organizational Support</i> 2. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> 3. <i>Employee Engagement</i> 4. <i>Affective Commitment</i>	1. Kuantitatif 2. SEM	1. <i>Perceived Organizational Support</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Employee Engagement</i> 2. <i>Perceived Organizational Support</i> berpengaruh signifikan secara langsung terhadap <i>Affective Commitment</i> 3. <i>Perceived Organizational Support</i> tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> 4. <i>Employee Engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> 5. <i>Affective Commitment</i> berpengaruh

No	Nama. Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		h positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior?</i>			positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>
6.	Apakah <i>Affective Commitment</i> berpengaru h positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior?</i>			6.	<i>Employee Engagement</i> terbukti memediasi secara signifikan pengaruh antara <i>Perceived Organizational Support</i> dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i>
7.	Apakah <i>Employee Engagement</i> memediasi pengaruh antara <i>Perceived Organizational Support</i> dan <i>Organizational Citizenship Behavior?</i>			7.	<i>Affective Commitment</i> terbukti memediasi secara signifikan pengaruh antara <i>Perceived Organizational Support</i> dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i>
8.	Apakah <i>Affective Commitment</i> memediasi pengaruh antara <i>Perceived</i>				

No	Nama. Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		Organizational Support dan Organizational Citizenship Behavior?			
7.	M. Nazmul Islam, Fumitaka Furuoka, Aida Idris, 2021 <i>Mapping the relationship between transformational leadership, trust in leadership and employee championing behavior during organizational change</i> <i>Asia Pasific Management Review</i>	1. Apakah <i>Transformational Leadership</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Employee Championing Behavior</i> ? 2. Apakah <i>Transformational Leadership</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Trust in Leadership</i> ? 3. Apakah <i>Trust in Leadership</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Employee Championing Behavior</i> ?	1. <i>Transformational Leadership</i> 2. <i>Employee Championing Behavior</i> 3. <i>Trust in Leadership</i>	1. SEM AMOS	1. <i>Transformational Leadership</i> berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap <i>Employee Championing Behavior</i> 2. <i>Transformational Leadership</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Trust in Leadership</i> 3. <i>Trust in Leadership</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Employee Championing Behavior</i> 4. <i>Trust in Leadership</i> terbukti secara signifikan memediasi pengaruh

No	Nama. Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		4. Apakah <i>Trust in Leadership</i> memediasi pengaruh antara <i>Transformational Leadership</i> terhadap <i>Employee Championing Behavior</i> ?			antara <i>Transformational Leadership</i> terhadap <i>Employee Championing Behavior</i>
8.	Jungsun (Sunny) Kim, John F. Milliman, & Anthony F. Lucas, 2021 <i>Effects Of CSR On Affective Organizational Commitment Via Organizational Justice And Organization-Based Self-Esteem</i> <i>International Journal of Hospitality Management</i> , Vol. 92	1. Apakah dimensi CSR (<i>Economic, Legal, Ethical, Philanthropic</i>) berpengaruh langsung terhadap <i>Affective Organizational Commitment</i> dan <i>Procedural Justice</i> ? 2. Apakah <i>Procedural Justice</i> berpengaruh langsung terhadap <i>Organization-Based Self-Esteem</i> dan <i>Affective Organizational</i>	1. <i>Economic CSR</i> 2. <i>Legal CSR</i> 3. <i>Ethical CSR</i> 4. <i>Philanthropic CSR</i> 5. <i>Procedural Justice</i> 6. <i>Organization-Based Self-Esteem</i> 7. <i>Affective Organizational Commitment</i>	1. SEM	1. <i>Economic CSR</i> , <i>Philanthropic CSR</i> , <i>Procedural Justice</i> , <i>Organization Based Self Esteem</i> , berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Affective Organizational Commitment</i> 2. <i>Ethical CSR</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Procedural Justice</i> 3. <i>Procedural Justice</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organization</i>

No	Nama. Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		<i>Commitment?</i>			<i>-Based Self-Esteem.</i>
3.		Apakah <i>Organizational Self-Esteem</i> berpengaruh langsung terhadap <i>Affective Organizational Commitment?</i>		4.	<i>Legal CSR</i> tidak berpengaruh positif/signifikan terhadap <i>Procedural Justice</i> maupun <i>Affective Organizational Commitment</i>
4.		Apakah <i>Procedural Justice</i> dan <i>Organizational Self-Esteem</i> memediasi pengaruh 4 dimensi CSR terhadap <i>Affective Organizational Commitment?</i>		5.	<i>Economic CSR</i> dan <i>Philanthropic CSR</i> tidak berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Procedural Justice</i>
				6.	<i>Ethical CSR</i> tidak berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Affective Organizational Commitment</i> secara langsung
				7.	<i>Ethical CSR</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Affective Organizational Commitment</i>

No	Nama. Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
					<i>Commitment</i> secara tidak langsung melalui mediasi penuh <i>Procedural</i> <i>Justice</i> dan <i>Organization</i> <i>Based Self</i> <i>Esteem</i>
					8. <i>Economic</i> <i>CSR, Legal</i> <i>CSR, dan</i> <i>Philanthropic</i> <i>CSR</i> tidak memiliki pengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap <i>Affective</i> <i>Organizational</i> <i>Commitment</i> melalui <i>Procedural</i> <i>Justice</i> dan <i>Organization</i> <i>Based Self</i> <i>Esteem</i>
9.	Brigita Saras Andriani & Niko Sudibjo, 2022 Pengaruh <i>Job</i> <i>Embeddedness</i> , <i>Job</i> <i>Satisfaction</i> , dan <i>Perceived</i> <i>Organizational</i> <i>Support</i> terhadap	1. Apakah <i>Job</i> <i>Embeddedness</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Affective</i> <i>Commitment</i> ?	1. <i>Job</i> <i>Embeddedness</i> 2. <i>Affective</i> <i>Commitment</i> 3. <i>Job</i> <i>Satisfaction</i> 4. <i>Perceived</i> <i>Organizational</i> <i>Support</i>	1. Kuantitatif 2. PLS-SEM	1. <i>Job</i> <i>Embeddedness</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Affective</i> <i>Commitment</i> 2. <i>Job</i> <i>Satisfaction</i>

No	Nama. Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>Affective Commitment</i> Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan	2. Apakah <i>Job Satisfaction</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Affective Commitment</i> ? 3. Apakah <i>Perceived Organizational Support</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Affective Commitment</i> ? 4. Apakah <i>Job Embeddedness, Job Satisfaction</i> , dan <i>Perceived Organizational Support</i> secara bersama-sama terbukti berpengaruh signifikan dalam menentukan tinggi rendahnya tingkat <i>Affective Commitment</i> karyawan			berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Affective Commitment</i> 3. <i>Perceived Organizational Support</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Affective Commitment</i> 4. <i>Job Embeddedness, Job Satisfaction</i> , dan <i>Perceived Organizational Support</i> secara bersama-sama terbukti berpengaruh signifikan dalam menentukan tinggi rendahnya tingkat <i>Affective Commitment</i> karyawan
10.	Dian Safitri & Mega Asri Zona, 2022	1. Apakah <i>Transformational Leadership</i>	1. <i>Transformational Leadership</i>	1. Kuantitatif 2. SPSS	1. <i>Transformational Leadership</i>

No	Nama. Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>The Effect of Transformational Leadership on Affective Commitment with Trust in Leaders as a mediating variable at the Mentawai Islands District Attorney's Office</i>	Leadership 2. Affective Commitment 3. Trust in Leaders			terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Affective Commitment maupun terhadap trust in leaders.
	<i>Human Resources Management Studies 2 (4)</i>	2. Apakah Transformational Leadership berpengaruh positif terhadap Trust In Leaders? 3. Apakah Trust In Leaders berpengaruh positif terhadap Affective Commitment? 4. Apakah Transformational Leadership berpengaruh terhadap Affective Commitment melalui Trust In Leaders?		2. Trust In Leaders 3. Trust In Leaders	2. Trust In Leaders terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Affective Commitment 3. Trust In Leaders terbukti secara signifikan mampu memediasi pengaruh antara Transformational Leadership terhadap Affective Commitment
11.	Harry Muhammad & Muhammad Rasyid Abdillah, 2022 Kepercayaan Pada Pimpinan	1. Apakah tingkat keterbukaan pemimpin memiliki hubungan atau pengaruh	1. Kepercayaan pada Pimpinan 2. Kepercayaan pada Institusi 3. Kepercayaan pada Rekan Kerja	1. Kuantitatif 2. PLS SEM	1. Keterbukaan pemimpin secara langsung berpengaruh positif terhadap kepuasan

No	Nama. Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Institusi dan Rekan Kerja Terhadap Komitmen Afektif Pegawai Jurnal Komunitas Sains Manajemen. Vol. 1, No. 1	terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai? 2. Apakah terdapat hubungan atau pengaruh positif antara tingkat kepercayaan kepada institusi terhadap kepuasan kerja pegawai? 3. Apakah terdapat hubungan atau pengaruh positif antara tingkat kepercayaan pada rekan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai? 4. Apakah kepercayaan terhadap pimpinan, institusi, dan rekan kerja memengaruhi komitmen	4. Kepuasan Pegawai 5. Komitmen Afektif		kerja pegawai. 2. Instansi yang terstruktur dengan baik (kepercayaan kepada institusi) secara langsung berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. 3. Kepercayaan kepada rekan kerja secara langsung berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. 4. Kepercayaan pada pimpinan, institusi, dan rekan kerja secara keseluruhan berpengaruh positif terhadap komitmen afektif pegawai dengan dimediasi oleh kepuasan kerja.

No	Nama. Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		afektif pegawai melalui mediasi kepuasan kerja?			
12.	Dinda Putri Husni dan Andreas Wahyu Gunawan P, 2022	1. Apakah <i>Organizational Justice</i> berpengaruh terhadap <i>Knowledge Sharing</i> ? 2. Apakah <i>Organizational Justice</i> berpengaruh terhadap <i>Perceived Organizational Support</i> ? 3. Apakah <i>Organizational Justice</i> berpengaruh terhadap <i>Perceived Organizational Support</i> dan <i>Affective Organizational Commitment</i> sebagai Variabel Intervening di Rumah Sakit Tria Dipa Jurnal Manajemen dan Sains, 7(2)	1. <i>Organizational Justice</i> 2. <i>Knowledge Sharing</i> 3. <i>Perceived Organizational Support</i> 4. <i>Affective Organizational Commitment</i>	1. Kuantitatif 2. PLS-SEM	1. <i>Organizational Justice</i> berpengaruh positif terhadap <i>Knowledge Sharing</i> karyawan 2. <i>Organizational Justice</i> berpengaruh positif terhadap <i>Perceived Organizational Support</i> dan <i>Affective Organizational Commitment</i> karyawan. 3. <i>Perceived Organizational Support</i> dan <i>Affective Organizational Commitment</i> berpengaruh positif terhadap <i>Knowledge Sharing</i> karyawan. 4. <i>Organizational Justice</i> berpengaruh positif terhadap

No	Nama. Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
5.		Apakah <i>Affective Organizational Commitment</i> berpengaruh terhadap <i>Knowledge Sharing</i> ?			<i>Knowledge Sharing</i> melalui mediasi <i>Perceived Organizational Support</i> dan <i>Affective Organizational Commitment</i> .
6.		Apakah <i>Organizational Justice</i> berpengaruh terhadap <i>Knowledge Sharing</i> melalui <i>Perceived Organizational Support</i> sebagai variabel intervening ?			.
7.		Apakah <i>Organizational Justice</i> berpengaruh terhadap <i>Knowledge Sharing</i> melalui <i>Affective Organizational Commitment</i> sebagai variabel intervening ?			

No	Nama. Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
13.	Gamze Kasalak, Beysun Guneri, Vesile Ruya Ehtiyar, Cigdem Apaydin, dan Gulay Ozaltin Turker, 2022 <i>The Relation Between Leadership Styles In Higher Education Institutions And Academic Staff's Job Satisfaction: A Meta-Analysis Study</i> <i>Frontiers in Psychology</i> (Volume 13)	1. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja?	1. <i>Leadership Styles</i> 2. <i>Job Satisfaction</i>	1. Kuantitatif	1. Gaya Kepemimpinan yang efektif memiliki hubungan positif dengan Kepuasan Kerja
14.	Rui Silva, Alvaro Dias, Leandro Pereira, Renato Lopes da Costa, & Rui Goncalves, 2022 <i>Exploring the Direct and Indirect Influence of Perceived Organizational Support on Affective Organizational Commitment</i>	1. Apakah <i>Perceived Organizational Support</i> berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap <i>Affective Organizational Commitment</i> karyawan?	1. <i>Perceived Organizational Support</i> 2. <i>Affective Organizational Commitment</i>	1. Kuantitatif f 2. SEM	1. <i>Perceived Organizational Support</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Affective Organizational Commitment</i> karyawan.

No	Nama. Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>Social Sciences</i> (MDPI), Vol. 11, No. 9				
15.	Diah Nafisa Putri, 2023 Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Work Engagement</i> : Peran Mediasi <i>Affective Commitment</i> dan Moderasi <i>Co-Worker Support</i> Jurnal Ilmu Manajemen Volume 11 Nomor 2	1. Apakah <i>Perceived Organizational Support</i> berpengaruh terhadap <i>Work Engagement</i> ? 2. Apakah <i>Perceived Organizational Support</i> berpengaruh terhadap <i>Affective Commitment</i> ? 3. Apakah <i>Affective Commitment</i> berpengaruh terhadap <i>Work Engagement</i> ? 4. Apakah <i>Affective Commitment</i> memediasi pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Work</i>	1. <i>Perceived Organizational Support</i> 2. <i>Affective Commitment</i> 3. <i>Co-worker Support</i> 4. <i>Work Engagement</i>	1. Kuantitatif 2. PLS SEM	1. <i>Perceived Organizational Support</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Work Engagement</i> . 2. <i>Perceived Organizational Support</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Affective Commitment</i> . 3. <i>Affective Commitment</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Work Engagement</i> . 4. <i>Affective Commitment</i> memediasi secara parsial pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Work Engagement</i> . 5. <i>Co-worker Support</i>

No	Nama. Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		Engagemen t?			tidak memoderasi pengaruh Affective Commitment terhadap Work Engagemen t?
5.		Apakah Co-Worker Support memoderasi pengaruh Affective Commitment terhadap Work Engagemen t?			
16.	Budi Prasetyo & Mugi Harsono, 2023 <i>The Effect of Perceived Organizational Support on Employee Performance during Organizational Change with Affective Commitment to Change as Mediator</i> <i>International Journal of Economics, Business and Management Research</i>	1. Apakah Perceived Organizational Support berpengaruh positif terhadap Employee Performance? 2. Apakah Perceived Organizational Support berpengaruh positif terhadap individual Affective Commitment To Change? 3. Apakah individual Affective Commitment To Change berpengaruh positif	1. <i>Perceived Organization al Support</i> 2. <i>Individual Affective Commitment to Change</i> 3. <i>Employee Performance</i>	1. Kuantitatif 2. SEM 3. SmartPLS	1. <i>Perceived organization al support</i> berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap <i>Employee Performance</i> 2. <i>Perceived Organization al Support</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap individual <i>Affective Commitment To Change</i> 3. Individual <i>Affective Commitment To Change</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Employee Performance</i>

No	Nama. Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		terhadap <i>Employee Performance</i> ?			4. Individual <i>Affective Commitment To Change</i> bertindak sebagai mediator yang memediasi hubungan antara <i>Perceived Organizational Support</i> dan <i>Employee Performance</i>
		4. Apakah individual <i>Affective Commitment To Change</i> memediasi hubungan antara <i>Perceived Organizational Support</i> dan <i>Employee Performance</i> ?			
17.	I Gusti Lanang 1. Suta Artatanaya, Ni Nyoman Supiatni, A.A. Ayu Mirah Kencanawati, Kadek Eni Marhaeni, & I Ketut Muderana, 2023 <i>The Effect of Perceived Organizational Support to Employee's Organizational Commitment</i> <i>International Research Journal of</i>	1. Apakah <i>Perceived Organizational Support</i> berpengaruh terhadap <i>Organizational Commitment</i> karyawan?	1. <i>Perceived Organizational Support</i> 2. <i>Organizational Commitment</i>	1. Kuantitatif 2. Regresi Linier	1. <i>Perceived Organizational Support</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Commitment</i> karyawan.

No	Nama. Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>Management, IT & Social Sciences</i>) Vol. 10 No. 2				
18.	Jufrizen, Salman Farisi, Muslih, & Maya Sari, 2023 <i>Transformational Leadership and Organizational Citizenship Behavior: Mediating Role of Affective Commitment and Work Engagement of Hotel Employees in Indonesia</i> <i>Problems and Perspectives in Management</i>	1. Apakah <i>Transformational Leadership</i> berpengaruh terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> melalui <i>Affective Commitment</i> dan <i>Work Engagement</i> pada karyawan hotel di Indonesia?	1. <i>Transformational Leadership</i> 2. <i>Affective Commitment</i> 3. <i>Work Engagement</i> 4. <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	1. Kuantitatif 2. SEM PLS	1. <i>Transformational Leadership</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Affective Commitment</i> dan <i>Work Engagement</i> . <i>Affective commitment</i> dan <i>Work Engagement</i> terbukti memediasi pengaruh <i>Transformational Leadership</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> karyawan.
19.	Shita Devi Apriliani & Intan Ratna Wati, 2023 Pengaruh Dukungan Organisasional terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) dengan	1. Apakah dukungan organisasi berpengaruh terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> secara	1. <i>Dukungan Organisasi</i> (<i>Perceived Organization Support</i>) 2. <i>Komitmen Organisasi</i> 3. <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	1. Kuantitatif 2. SEM PLS	1. Dukungan Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Komitmen Organisasi</i> dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .

No	Nama. Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening (Studi pada Koperasi Mitra Dhuafa Regional K Jawa Timur)	langsung maupun melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervenin g?			<i>Citizenship Behavior</i> (OCB). Selain itu, Komitmen Organisasi terbukti memediasi pengaruh Dukungan Organisasi terhadap OCB.
	Diponegoro <i>Journal Of Management</i> Volume 12, Nomor 3				
20.	Daniel Lie, Kiky Dwi Hapsari Saraswati, & David Sugianto Lie, 2023 <i>Work Engagement Influences Affective Commitment: Psychological Capital and Perceived Organisation Support as Moderators</i> <i>Journal of Indonesian Economy and Business</i> Volume 38, Number 2	1. Apakah <i>Work Engagement</i> berpengaruh terhadap <i>Affective Commitment</i> , serta apakah <i>Psychological Capital</i> dan <i>Perceived Organizational Support</i> memodera si hubungan tersebut?	1. <i>Work Engagement</i> 2. <i>Affective Commitment</i> 3. <i>Psychological Capital</i> 4. <i>Perceived Organization al Support</i>	1. Kuantitatif 2. SEM	1. <i>Work Engagemen t</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Affective Commitmen t</i> . Selain itu, <i>Psychologic al Capital</i> dan <i>Perceived Organizatio nal Support</i> memperkuat hubungan antara <i>Work Engagemen t</i> dan <i>Affective Commitmen t</i>
21.	Indri Ramadhani Chairul, Resekiani Mas	1. Apakah persepsi dukungan organisasi	1. <i>Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived</i>	1. Kuantitatif 2. Regresi Linier	1. Persepsi dukungan organisasi berpengaruh

No	Nama. Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Bakar, & Abdul Rahmat, 2023 Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Sales di PT X <i>Journal of Correctional Issues</i> Vol. 6 (1)	berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan sales di PT X?	1. <i>Organizational Support)</i> 2. <i>Komitmen Organisasi (Organizational Commitment)</i>	1. Kuantitatif 2. SEM PLS	1. h positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi karyawan sales di PT X
22.	Juliansyah Noor, Soleh, & Meita Faittaahumi, 2023 <i>Human Resource Management Practices on Employee Commitment: Indonesia Islamic Banking</i> Jurnal Ilmu Ekonomi Syariah (<i>Journal of Islamic Economics</i>), Vol. 15 No. 1	1. Bagaimana pengaruh praktik manajemen sumber daya manusia terhadap komitmen karyawan pada perbankan syariah di Indonesia?	1. <i>Human Resource Management Practice</i> 2. <i>Employee Commitment</i>	1. Kuantitatif 2. SEM PLS	1. Praktik manajemen sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan.
23.	Sefnedi, 2023 <i>The Mediating Effect of</i>	2. Apakah <i>Affective Commitment</i>	3. <i>Transformational Leadership</i>	3. Kuantitatif 4. SEM PLS	2. <i>Transformational Leadership</i> berpengaruh

No	Nama. Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>Affective Commitment on Transformational Leadership–Organizational Citizenship Behavior Relationship: The Role of Psychological Empowerment as Moderator</i> <i>Global Journal of Management and Business Research: B Economics And Commerce</i> Volume 23 Issue 2	3. memediasi pengaruh Transformasional Leadership terhadap Organisasional Citizenship Behavior (OCB)? 3. Apakah Psychological Empowerment memoderasi hubungan tersebut?	4. <i>Affective Commitment</i> 5. <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> 6. <i>Psychological Empowerment</i>		positif terhadap <i>Affective Commitment</i> dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> . <i>Affective commitment</i> terbukti memediasi hubungan antara <i>Transformational Leadership</i> dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> , sedangkan <i>Psychological Empowerment</i> memperkuat hubungan tersebut.
24.	Thi Hong Loc Hoang, Nguyen Thi Tu Trinh, Le Kim Thanh, & Khuu Ngoc Huyen, 2023 <i>Explaining the Organizational Commitment of Banking Employees</i>	1. apa saja faktor yang memengaruhi organisasional commitment karyawan	1. <i>Work Environment</i> 2. <i>Corporate Culture</i> 3. <i>Organizational Support</i> 4. <i>Job Nature</i> 5. <i>Training and Development</i> 6. <i>Income and Benefits</i> 7. <i>Relationships with Colleagues</i>	1. Kualitatif dan Kuantitatif 2. SEM	1. <i>Work Environment</i> , <i>Corporate Culture</i> , <i>Organizational Support</i> , <i>Job Nature</i> , <i>Training & Development</i> , <i>Income & Benefits</i> , <i>Peer Relationships</i> ,

No	Nama. Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>Journal of Positive Psychology & Wellbeing</i>		8. <i>Leadership Style</i> 9. <i>Organizational Commitment</i>		<i>Leadership Style</i>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Commitment</i>
25.	Shaqila Caesarine Mulachela & Aryana Satrya, 2024 <i>Enhancing Affective Commitment Among Millennial Employees: The Role Of Organizational Embeddedness, Perceived Organizational Support, And Work Engagement</i> <i>Journal of Universal Studies</i> Volume 4 Number 09	1. Apakah <i>Organizational Embeddedness</i> berpengaruh positif terhadap <i>Affective Commitment</i> ? 2. Apakah <i>Perceived Organizational Support</i> berpengaruh positif terhadap <i>Affective Commitment</i> ? 3. Apakah <i>Work Engagement</i> memediasi hubungan antara <i>Perceived Organizational Support</i> dan	1. <i>Organizational Embeddedness</i> 2. <i>Perceived Organizational Support</i> 3. <i>Work Engagement</i> 4. <i>Affective Commitment</i>	1. Kuantitatif 2. SPSS	1. <i>Organizational Embeddedness</i> berpengaruh positif secara langsung terhadap <i>Affective Commitment</i> 2. <i>Perceived Organizational Support</i> berpengaruh positif secara langsung terhadap <i>Affective Commitment</i> 3. <i>Organizational Embeddedness</i> berpengaruh positif terhadap <i>Work Engagement</i> 4. <i>Perceived Organizational Support</i> berpengaruh

No	Nama. Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		<i>Affective Commitment?</i>			positif terhadap Work
4.		Apakah <i>Organizational Embeddedness</i> berpengaruh positif terhadap Work <i>Engagement</i> t?		5.	<i>Work Engagement</i> berpengaruh positif terhadap <i>Affective Commitment</i>
5.		Apakah Work <i>Engagement</i> t memediasi hubungan antara <i>Organizational Embeddedness</i> dan <i>Affective Commitment</i> t?		6.	Work <i>Engagement</i> terbukti memediasi secara parsial hubungan <i>Organizational Embeddedness</i> maupun <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Affective Commitment</i>
6.		Apakah <i>Perceived Organizational Support</i> berpengaruh positif terhadap Work <i>Engagement</i> t?			
7.		Apakah Work <i>Engagement</i> t berpengaruh positif			

No	Nama. Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		terhadap <i>Affective Commitment?</i>			
26.	Azelia Almira Islamey & Ayu Tuty Utami, 2024 Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap Komitmen Afektif Karyawan Generasi Z Jurnal Riset Psikologi (JRP)	1. Bagaimana pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> pada karyawan generasi z? 2. Bagaimana pengaruh komitmen afektif pada karyawan generasi z?	1. <i>Perceived Organizational Support</i> 2. Komitmen Afektif	1. Kuantitatif 2. Regresi linier sederhana	1. <i>Perceived Organizational Support</i> terbukti memiliki pengaruh yang signifikan dengan arah positif terhadap komitmen afektif karyawan generasi Z
27.	Asrani, Djoko Suprayetno, & I Nyoman Nugraha, 2024 Pengaruh Keterlibatan Kerja Karyawan, Karakteristik Pekerjaan dan Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Organisasional pada Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lombok Barat	1. Apakah Keterlibatan Kerja, Karakteristik Pekerjaan, dan Dukungan Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional? 2. Bagaimana pengaruh komitmen afektif pada karyawan generasi z?	1. Keterlibatan Kerja (<i>Work Engagement</i>) 2. Karakteristik Pekerjaan (<i>Job Characteristics</i>) 3. Dukungan Organisasi (<i>Perceived Organizational Support</i>) 4. Komitmen Organisasional (<i>Organizational Commitment</i>)	1. Kuantitatif 2. Regresi Linier	1. Keterlibatan Kerja, Karakteristik Pekerjaan, dan Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional

No	Nama. Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>Leadership & Organization Development Journal</i> Vol. 45 No. 6,	organizational commitment 3. Bagaimana pengaruh emotional awareness karyawan terhadap affective commitment	organizational commitment		karyawan kepada pemimpin juga berpengaruh positif terhadap Komitmen Afektif Karyawan kepada organisasi 3. Dimensi kesadaran Emosional Karyawan berperan positif terhadap kedua bentuk Komitmen Afektif tersebut.
30.	Muharrem Emre Emek & Ali Ozcan, 2024 <i>The Impact of Ethical Leadership on Organizational Commitment: The Case of Participation Banks</i> <i>Journal Of Emerging Economies and Policy</i>	1. Apakah <i>Ethical Leadership</i> berpengaruh terhadap <i>Organizational Commitment</i> (beserta dimensinya: <i>affective, continuance, normative</i>) karyawan? 3. Apakah keduanya	2. <i>Ethical Leadership Organization Commitment (Affective, Continuance, Normative)</i> 4. Karakteristik Demografis (gender, usia, pendidikan, lama kerja, jabatan, status pernikahan)	3.	4. <i>Ethical Leadership</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Commitment</i> secara keseluruhan maupun terhadap ketiga dimensinya. Ditemukan perbedaan signifikan pada <i>Ethical Leadership</i> dan

No	Nama. Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		berbeda berdasarkan karakteristik demografis ?			<i>Organizational Commitment</i> berdasarkan gender, pendidikan, jabatan, dan status pernikahan namun tidak berdasarkan usia dan lama kerja
31.	Abdullah M. Alomran, Tarek Sayed Abdelazim Ahmed, & Ayman Mounir Kassem, 2024 <i>Impact Of Organizational Trust On Organizational Commitment: The Moderating Effect Of National Identity</i> <i>Cogent Social Sciences</i>	1. Apakah <i>Organizational Trust</i> berpengaruh terhadap <i>Organizational Commitment</i> ? 2. Apakah <i>National Identity</i> memoderasi hubungan tersebut?	1. <i>Organizational Trust</i> 2. <i>Organizational Commitment</i>	1. Kuantitatif 2. SAM PLS	1. <i>Organizational Trust</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Affective Commitment</i> dan <i>Normative Commitment</i> , namun tidak signifikan terhadap <i>Continuance Commitment</i> . <i>National Identity</i> tidak memoderasi secara signifikan hubungan antara <i>Organizational Trust</i> dan ketiga dimensi <i>Organizational</i>

No	Nama. Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
					n, Turnover Intention
33.	Wawan Prahiawan, Naepis Maulana, & Roni Kambara, 2024 <i>The Mediating Role of Affective Commitment in the Relationship Between Emotional Intelligence and Perceived Organizational Support on Turnover Intention</i> <i>International Journal of Applied Finance and Business Studies</i> (IJAFIBS), Vol. 12, No. 2	1. Apakah <i>Emotional Intelligence</i> dan <i>Perceived Organizational Support</i> berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i> , baik secara langsung maupun melalui mediasi <i>Affective Commitment</i> , pada karyawan PT Luhai Industrial Cikande Serang?	1. <i>motional Intelligence</i> 2. <i>Perceived Organization al Support</i> 3. <i>Turnover Intention</i> 4. <i>Affective Commitment</i>	1. Kuantitatif 2. SEM PLS	1. <i>Emotional Intelligence</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> , namun <i>Perceived Organizational Support</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> 2. <i>Emotional Intelligence</i> dan <i>Perceived Organization al Support</i> masing-masing berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Affective Commitment</i> 3. <i>Affective Commitment</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> 4. <i>Affective Commitment</i> memediasi

No	Nama. Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
					pengaruh <i>Emotional Intelligence</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>. Dan memediasi pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>.
34.	Abdallah M. Elamin, 2024 <i>Exploring the Relationship Between Perceived Organizational Support and Affective Commitment Among Saudi Employees: The Mediating Effect of Organizational Trust</i> <i>Business: Theory and Practice</i>	1. Apakah <i>Perceived Organizational Support</i> berpengaruh terhadap <i>Affective Commitment</i>? 2. Apakah <i>Organizational Trust</i> memediasi hubungan tersebut pada konteks karyawan?	1. <i>Perceived Organizational Support</i> 2. <i>Organizational Trust</i> 3. <i>Affective Commitment</i>	1. Kuantitatif 2.	1. <i>Perceived Organizational Support</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Affective Commitment</i>. <i>Organizational Trust</i>. <i>Organizational Trust</i> juga berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Affective Commitment</i>. OT terbukti memediasi secara parsial hubungan antara <i>Perceived Organizational Support</i>

No	Nama. Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
					dan Affective Commitment
35.	Hazem Aldabbas, Abdallah M. Elamin, Ahmed Zain Elabdin Ahmed, 2025 <i>Organizational justice and affective commitment: the mediating role of perceived organizational support among UAE government employees</i> <i>Cogent Business & Management</i> , Vol. 12, No. 1	1. Apakah <i>Perceived Organizational Support</i> berpengaruh positif terhadap <i>Job Performance</i> ? 2. Apakah <i>Procedural Justice</i> berpengaruh positif terhadap <i>Job Performance</i> ? 3. Apakah <i>Perceived Organizational Support</i> berpengaruh positif terhadap <i>Affective Commitment</i> ? 4. Apakah <i>Procedural Justice</i> berpengaruh positif terhadap <i>Affective Commitment</i> ? 5. Apakah <i>Affective Commitment</i>	1. <i>Perceived Organization</i> 2. <i>Procedural Justice</i> 3. <i>Affective Commitment</i> 4. <i>Job Performance</i>	1. Kuantitatif 2. SEM AMOS	1. <i>Perceived Organizational Support</i> tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap <i>Job Performance</i> 2. <i>Procedural Justice</i> tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap <i>Job Performance</i> 3. <i>Perceived Organizational Support</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Affective Commitment</i> 4. <i>Procedural Justice</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Affective Commitment</i> 5. <i>Affective Commitment</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Job Performance</i> 6. <i>Affective Commitment</i>

No	Nama. Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		nt berpengaruh positif terhadap <i>Job Performance</i> ?			mampu memediasi pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Job Performance</i>
		6. Apakah <i>Affective Commitment</i> mampu memediasi pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Job Performance</i> ?			7. <i>Affective Commitment</i> mampu memediasi pengaruh <i>Procedural Justice</i> terhadap <i>Job Performance</i>
		7. Apakah <i>affective commitment</i> mampu memediasi pengaruh <i>procedural justice</i> terhadap <i>job performance</i> ?			
36.	William Makumbe, 2025 <i>Linking Ethical Leadership To Organisational Citizenship Behaviour And Organisational Commitment In</i>	1. Apakah <i>Ethical Leadership</i> berpengaruh positif terhadap <i>Organisational Citizenship Behaviour</i> ? 2. Apakah <i>Ethical</i>	1. <i>Ethical Leadership</i> 2. <i>Perceived Organisation al Support</i> 3. <i>Organisation al Citizenship Behaviour</i> 4. <i>Organisation al Commitment</i>	1. Kuantitatif 2. SEM 3. SmartPLS	1. <i>Ethical Leadership</i> berpengaruh signifikan secara langsung terhadap <i>organisational citizenship behaviour</i> , <i>Perceived Organisation</i>

No	Nama. Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>Public Entities: The Mediating Role Of Perceived Organisational Support</i> <i>Journal Management Development</i> Vol. 44 No. 6	<i>Leadership</i> berpengaru h positif terhadap <i>Organisati</i> <i>onal</i> <i>Commitme</i> <i>nt?</i>			<i>al Support,</i> dan <i>Organisation</i> <i>al</i> <i>Commitment</i>
		3. Apakah <i>Ethical</i> <i>Leadership</i> berpengaru h positif terhadap <i>Perceived</i> <i>Organisati</i> <i>onal</i> <i>Support?</i>			2. <i>Perceived</i> <i>Organisation</i> <i>al Support</i> berpengaruh signifikan secara langsung terhadap <i>Organisation</i> <i>al</i> <i>Citizenship</i> <i>Behaviour</i> dan <i>Organisation</i> <i>al</i> <i>Commitment</i>
		4. Apakah <i>Perceived</i> <i>Organisati</i> <i>onal</i> <i>Support</i> berpengaru h positif terhadap <i>Organizati</i> <i>onal</i> <i>Commitme</i> <i>nt?</i>			3. <i>Perceived</i> <i>Organisation</i> <i>al support</i> mampu memediasi secara parsial hubungan antara <i>Ethical</i> <i>Leadership</i> terhadap <i>Organisation</i> <i>al</i> <i>Citizenship</i> <i>Behaviour</i> maupun <i>Organisation</i> <i>al</i> <i>Commitment</i>
		5. Apakah <i>Perceived</i> <i>Organisati</i> <i>onal</i> <i>Support</i> berpengaru h positif terhadap <i>Organisati</i> <i>onal</i> <i>Citizenship</i> <i>Behaviour?</i>			
		6. Apakah <i>Perceived</i> <i>Organisati</i>			

No	Nama. Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		onal Support memediasi hubungan antara <i>Ethical Leadership</i> dan <i>Organisational Commitment?</i> 7. Apakah <i>Perceived Organisational Support</i> memediasi hubungan antara <i>Ethical Leadership</i> dan <i>Organisational Citizenship Behaviour?</i>			
37.	Emmanuel Samuel Mtsweni & Siphe S. Mhlana, 2025 <i>Role of Leaders Trust on Work Passion and Affective Commitment of the Members of the Software Development Organisations International Journal of</i>	1. Apakah <i>Trust In The Leader</i> berpengaruh positif terhadap <i>Harmonious Passion?</i> 2. Apakah <i>Trust In The Leader</i> berpengaruh positif terhadap <i>Obsessive Passion?</i> 3. Apakah <i>Trust In</i>	1. <i>Trust in the Leader</i> 2. <i>Affective Commitment</i> 3. <i>Work Passion</i> 4. <i>Harmonious Passion</i> 5. <i>Obsessive Passion</i>	1. Kuantitatif 2. PLS SEM	1. <i>Trust In The Leader</i> terbukti berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap <i>Harmonious Passion, Obsessive Passion, dan Affective Commitment</i> 2. <i>Harmonious Passion</i> terbukti

No	Nama. Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>Human Capital and Information Technology Professionals</i> Volume 16 Issue 1	<i>The Leader</i> berpengaru h positif terhadap <i>Affective Commitment?</i>			berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Affective Commitment</i>
		4. Apakah <i>Harmonious Passion</i> berpengaruh positif terhadap <i>Affective Commitment?</i>			3. <i>Obsessive Passion</i> terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>Affective Commitment</i>
		5. Apakah <i>Obsessive Passion</i> berpengaruh positif terhadap <i>Affective Commitment?</i>			
38.	Selfita Liasari & Chichi Andriani, 2025 Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> dengan <i>Affective Commitment</i> sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan PT	1. Apakah <i>Perceived Organizational Support</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior?</i> 2. Apakah <i>Perceived Organizational Support</i> berpengaruh	1. <i>Perceived Organization al Support</i> 2. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> 3. <i>Affective Commitment</i>	1. Kuantitatif 2. SEM 3. SamrtPLS	1. <i>Perceived Organization al Support</i> berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> 2. <i>Perceived Organization al Support</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap

No	Nama. Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Sapta Sentosa Jaya Abadi Mukomuko Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis	h positif dan signifikan terhadap <i>Affective Commitment?</i> 3. Apakah <i>Affective Commitment</i> berpengaruh h positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior?</i> 4. Apakah <i>Affective Commitment</i> memediasi pengaruh antara <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior?</i>			<i>Affective Commitment</i> 3. <i>Affective Commitment</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> 4. <i>Affective Commitment</i> terbukti secara signifikan bertindak sebagai mediator parsial yang menjembatani pengaruh antara <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>
39.	Savita S Rai & 1. Navin Kumar Koodamara, 2025 <i>How Does Trust In Leader Influences Organizational</i>	1. Apakah <i>trust in leader</i> berpengaruh h positif terhadap dimensi komitmen organisasi	1. <i>Trust in Leader</i> 2. <i>Organization al</i> <i>Commitment</i> (<i>Affective Commitment,</i> <i>Normative Commitment,</i>	1. Kuantitatif 2. SEM	1. <i>Trust In Leader</i> terbukti berpengaruh negatif terhadap <i>Employee Silence.</i>

No	Nama. Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>Commitment? A Test Of A Moderated Mediation Model</i> <i>Acta Psychologica</i> 257	(<i>Affective, Normative, dan</i> <i>Continuance</i> <i>dan</i> <i>Continuance</i> <i>3. Employee Silence</i> <i>Commitment</i> <i>4. Ethical Leadership</i> <i>nt)</i>	dan <i>Continuance</i> <i>Commitment)</i> <i>3. Employee Silence</i> <i>4. Ethical Leadership</i>	2.	<i>Trust In Leader</i> terbukti berpengaruh positif terhadap <i>normative commitment</i> , namun tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap <i>Affective Commitment</i> dan <i>Continuance Commitment</i> 3. <i>Employee Silence</i> terbukti berpengaruh negatif terhadap ketiga dimensi komitmen (<i>Affective, Normative, dan</i> <i>Continuance Commitment</i>) 4. <i>Employee silence</i> terbukti signifikan memediasi hubungan antara trust in leader dengan ketiga jenis komitmen
		2. Apakah <i>Trust In Leader</i> berpengaruh negatif terhadap <i>Employee Silence</i> ?			
		3. Apakah <i>Employee Silence</i> berpengaruh negatif terhadap dimensi komitmen organisasi (<i>Affective, Normative, dan</i> <i>Continuance Commitment</i>)?			
		4. Apakah <i>Employee Silence</i> memediasi hubungan antara <i>Trust In Leader</i> dan dimensi komitmen organisasi (<i>Affective, Normative, dan</i>			

No	Nama. Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		<i>Continuance</i> 5. Apakah <i>Ethical Leadership</i> memoderasi (memperlemah) pengaruh negatif <i>Trust In Leader</i> terhadap <i>Employee Silence</i>?			(<i>Affective, Normative, dan Continuance Commitment</i>) 5. <i>Ethical Leadership</i> terbukti secara signifikan memoderasi hubungan antara <i>Trust In Leader</i> dan <i>Employee Silence</i>
40.	Acep Solihin, 1. Adi Rahmat, Fahmi Oemar, Didik Siswanto, 2025 Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> Terhadap Komitmen Afektif Dengan Kepercayaan Organisasi Sebagai Variabel Mediasi <i>Management Studies and Entrepreneurship Journal</i> Vol 6(4)	1. Apakah <i>perceived organizational support</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>affffective commitment</i>? 2. Apakah <i>perceived organizational support</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>organizational trust</i>? 3. Apakah <i>organizational trust</i>	1. <i>Perceived Organization al Support</i> 2. Kepercayaan Organisasi 3. Komitmen Afektif	1. Kuantitatif 2. SEM PLS	1. <i>Perceived organization al support</i> berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap <i>affffective commitment</i>. 2. <i>Perceived organization al support</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>organization al trust</i>. 3. <i>Organization al trust</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap

No	Nama. Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>affective commitment</i> ?			4. <i>affective commitment. Organizational trust</i> terbukti secara signifikan bertindak sebagai variabel mediasi yang menjembatani pengaruh antara <i>perceived organizational support</i> terhadap <i>affective commitment</i> .
41.	Sri Zunila Sari & Mufti Labib Abdurrahman, 2025 Pengaruh Dukungan Organisasi dan Kesesuaian Nilai terhadap Komitmen Afektif Organisasi: Kepemilikan Psikologis sebagai Moderasi Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen	1. Apakah Dukungan Organisasi dan Kesesuaian Nilai berpengaruh terhadap Komitmen Afektif organisasi? 2. Apakah Kepemilikan psikologis memoderasi hubungan tersebut?	1. Dukungan Organisasi 2. Kesesuaian Nilai 3. Komitmen Afektif Organisasi 4. Kepemilikan Psikologis	1. Kuantitatif 2. SEM PLS	1. Kesesuaian Nilai dan Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Afektif organisasi. 2. Kepemilikan Psikologis tidak terbukti memoderasi baik hubungan Dukungan Organisasi maupun Kesesuaian

No	Nama. Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Akuntansi (JEBISMA) Vol. 3 No.2				Nilai terhadap Komitmen Afektif
42.	Nurul Husna & Sri Handari Wahyuningsih, 2025 Pengaruh <i>Emotional Intelligence</i> dan <i>Servant Leadership</i> terhadap <i>Affective Commitment: Job Satisfaction</i> Sebagai Pemediasi Jurnal Manajemen Daya Saing, Vol. 27 No. 2	1. Apakah <i>Emotional Intelligence</i> dan <i>Servant Leadership</i> berpengaruh terhadap <i>Affective Commitment</i> , baik secara langsung maupun melalui <i>Job Satisfaction</i> sebagai variabel mediasi?	1. <i>Emotional Intelligence</i> 2. <i>Servant Leadership</i> 3. <i>Job Satisfaction</i> 4. <i>Affective Commitment</i>	1. Kuantitatif 2. SEM PLS	1. <i>Emotional Intelligence</i> tidak berpengaruh langsung terhadap <i>Affective Commitment</i> namun <i>Servant Leadership</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Job Satisfaction</i> dan <i>Servant Leadership</i> sama-sama berpengaruh signifikan terhadap <i>Job Satisfaction</i> . 2. <i>Job Satisfaction</i> terbukti memediasi pengaruh <i>Emotional Intelligence</i> maupun <i>Servant Leadership</i> terhadap

No	Nama. Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
					<i>Affective Commitment</i>
43.	Erly Asriyani, 2025 <i>The Effect of Participatory Decision Making, Organizational Support, and Work Motivation on Affective Commitment</i> Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi (SIMBA)	1. Apakah Pengambilan Keputusan Partisipatif, Dukungan Organisasi, dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Afektif karyawan	1. <i>Participatory Decision Making</i> 2. <i>Organizational Support</i> 3. <i>Work Motivation</i> 4. <i>Affective Commitment</i>	1. Kuantitatif 2. SPSS	1. <i>Participatory Decision Making</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Affective Commitment</i> 2. <i>Organizational Support</i> tidak berpengaruh signifikan 3. <i>Work Motivation</i> berpengaruh positif dan signifikan
44.	Nindi Alifia Putri, 2025 <i>The Influence of Perceived Organizational Support, Employee Engagement, and Procedural Justice on Affective Commitment</i> Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi (SIMBA)	1. Apakah Perceived Organizational Support, Employee Engagement, dan Procedural Justice berpengaruh terhadap Affective Commitment	1. <i>Perceived Organizational Support</i> 2. <i>Employee Engagement</i> 3. <i>Procedural Justice</i> 4. <i>Affective Commitment</i>	1. Kuantitatif 2. SPSS	1. <i>Perceived Organizational Support</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Affective Commitment</i> , <i>Employee Engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan, dengan kontribusi terbesar. 2. <i>Affective Commitment</i> 3. <i>Procedural Justice</i> berpengaruh

No	Nama. Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
					positif dan signifikan
45.	Winda Septiyasa & Mega Asri Zona, 2025 Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> Terhadap <i>Affective Commitment</i> Dengan <i>Work Engagement</i> Sebagai Mediasi Pada Karyawan Daima Hotel Kota Padang <i>Management Studies and Entrepreneurship Journal</i> (MSEJ), Vol. 6 No. 4	1. Apakah <i>Perceived Organizational Support</i> berpengaruh terhadap <i>Affective Commitment</i> , baik secara langsung maupun melalui <i>Work Engagement</i> sebagai variabel mediasi, pada karyawan?	1. <i>Perceived Organization al Support</i> 2. <i>Work Engagement</i> 3. <i>Affective Commitment</i>	1. Kuantitatif 2. SEM PLS	1. <i>Perceived Organizational Support</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Affective Commitment</i> 2. <i>Perceived Organizational Support</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>Work Engagement</i> 3. <i>Work Engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Affective Commitment</i> 4. <i>Work Engagement</i> tidak signifikan memediasi hubungan <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Affective Commitment</i>
46.	Ali Ateeq, Mohammed Alzoraiki,	1. Apakah <i>Islamic Work</i>	1. <i>Islamic Work Ethics</i>	1. Kuantitatif 2. SEM PLS	1. <i>Islamic Work Ethics</i> berpengaruh

No	Nama. Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Marwan Milhem, Mujeeb Al-Absy, & Ranyia Ateeq, 2025	<i>Ethics</i> 2. <i>Task</i> berpengaruh terhadap <i>Task Performance</i> ?	2. <i>Task Performance</i> 3. <i>Affective Commitment</i>		h positif dan sangat signifikan terhadap <i>Affective Commitment</i>
	<i>Islamic Work Ethics and Employee's Task Performance: The Mediation Role of Problems and Perspectives in Management</i> , Vol. 23, No. 1	2. Apakah <i>Affective Commitment</i> memediasi hubungan antara <i>Islamic Work Ethics</i> dan <i>Task Performance</i> ?		2.	<i>Affective Commitment</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Task Performance</i>
				3.	<i>Affective Commitment</i> memediasi secara signifikan hubungan antara <i>Islamic Work Ethics</i> dan <i>Task Performance</i> dengan karakteristik mediasi parsial efek langsung <i>Islamic Work Ethics</i> terhadap <i>Task Performance</i> lebih kuat dibandingkan efek tidak langsung melalui <i>Affective Commitment</i>

No	Nama. Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
47.	Yi Ting Yang, 3. 2026 <i>The Relationship between Perceived Organizational Support and Organizational Citizenship Behavior: The Role of Affective Commitment</i> Business and Economic Research Vol. 16, No. 1	3. Apakah <i>Perceived Organizational Support</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> ? 4. Apakah <i>Affective Commitment</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> ? 5. Apakah <i>Perceived Organizational Support</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Affective Commitment</i> ? 6. Apakah <i>Affective Commitment</i> memediasi	4. <i>Perceived Organizational Support</i> 5. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> 6. <i>Affective Commitment</i>	3. Kuantitatif 4. SPSS	4. <i>Perceived Organizational Support</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> 5. <i>Affective Commitment</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> 6. <i>Perceived Organizational Support</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Affective Commitment</i> 7. <i>Affective Commitment</i> terbukti bertindak sebagai mediator parsial dalam hubungan antara <i>Perceived Organizational Support</i> dan <i>Organizational</i>

No	Nama. Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		hubungan antara <i>Perceived Organizational Support</i> dan <i>Organizational Citizenship Behavior?</i>			<i>al</i> <i>Citizenship Behaviour</i>
48.	R. Resa & Hendrik Heri Sandi, 2026 <i>Effect of Transformational Leadership on Affective Commitment: Trust in Leadership as a Mediator at the Regional Development Planning Agency of Provinsi Sumatera Barat</i> <i>Golden Ratio Of Human Resource Management</i> Volume 6, Issue. 1	1. Apakah <i>Transformational Leadership</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Affective Commitment</i> ? 2. Apakah <i>Transformational Leadership</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Trust In Leaders</i> ? 3. Apakah <i>Trust In Leaders</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Affective Commitment</i> ?	1. <i>Transformational Leadership</i> 2. <i>Trust in Leadership</i> 3. <i>Affective Commitment</i>	1. Kuantitatif 2. Smart PLS	1. <i>Transformational leadership</i> berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap <i>Affective Commitment</i> 2. <i>Transformational Leadership</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Trust In Leaders</i> 3. <i>Trust in leaders</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Affective Commitment</i> 4. <i>Trust in leaders</i> signifikan memediasi pengaruh antara <i>transformati</i>

No	Nama. Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		4. Apakah <i>Trust In Leaders</i> memediasi pengaruh Transformasional Leadership terhadap <i>Affective Commitment</i> ?			<i>onal leadership</i> terhadap <i>Affective Commitment</i>
49.	Novi Muntafiatul Ulum, Fauji Sanusi, & Enis Khaerunnisa, 2026 Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Affective Commitment</i> dengan <i>Job Satisfaction</i> sebagai Variabel Mediasi pada Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Serang Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan	1. Apakah <i>Perceived Organizational Support</i> berpengaruh terhadap <i>Affective Commitment</i> , baik secara langsung maupun melalui <i>Job Satisfaction</i> sebagai variabel mediasi?	1. <i>Perceived Organizational Support</i> 2. <i>Job Satisfaction</i> 3. <i>Affective Commitment</i>	1. Kuantitatif 2. SEM PLS	1. <i>Perceived Organizational Support</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Affective Commitment</i> dan <i>Job Satisfaction</i> . 2. <i>Job Satisfaction</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Affective Commitment</i> 5. <i>Job Satisfaction</i> juga terbukti memediasi (parsial) pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap

No	Nama. Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Kewirausahaan, Vol. 6 No. 1				<i>Affective Commitment</i>
50.	Asri Mufti Aziz, I Nengah Suarmanayasa, & Ni Luh Wayan Sayang Telagawathi, 2026 <i>Analyzing Organizational Commitment in Banking: The Impact of Work-Life Balance, Organizational Support, and Operational Workload</i> Sosioedukasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan dan Sosial, Vol. 15 No. 2	1. Bagaimana pengaruh <i>Work-Life Balance</i> , <i>Perceived Organizational Support</i> , dan <i>Workload</i> secara parsial maupun simultan terhadap <i>Organizational Commitment</i> ?	1. <i>Work-Life Balance</i> 2. <i>Perceived Organizational Support</i> 3. <i>Workload</i> 4. <i>Organizational Commitment</i>	1. Kuantitatif 2. SPSS	1. <i>Work-Life Balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Commitment</i> 2. <i>Perceived organizational support</i> juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Commitment</i> 3. Sebaliknya, <i>Workload</i> berpengaruh negatif menunjukkan beban kerja berlebih menurunkan loyalitas karyawan. Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan

Sumber : Data Primer diolah (2026)

C. Kerangka Konseptual

Kerangka ini menggambarkan hubungan antara dua variabel independen, yaitu *perceived organizational support* dan *trust in leader*, dengan *affective commitment* sebagai variabel dependen. Penyusunan kerangka berpikir dalam penelitian ini didasarkan pada berbagai hasil penelitian terdahulu yang relevan sebagai dasar teoritis dan empiris dalam menjelaskan keterkaitan antarvariabel. Menurut Sugiyono (2020), memberikan penjelasan tentang bagaimana kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel yang akan diteliti. Oleh karena itu, kerangka berpikir ini tidak hanya menunjukkan arah hubungan antar variabel, tetapi juga menjadi landasan ilmiah yang mendasari penyusunan hipotesis penelitian.

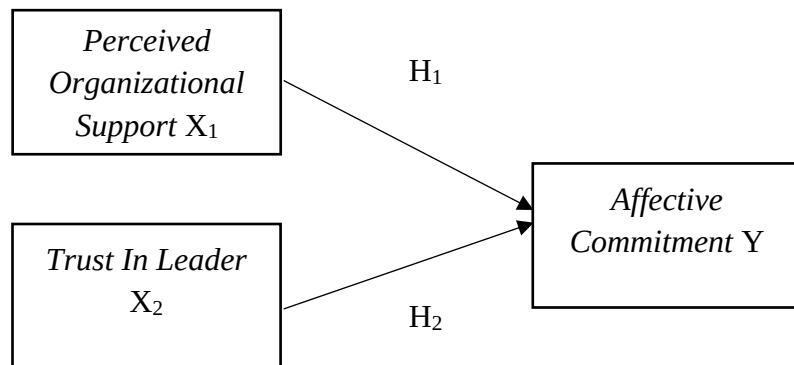
Penelitian Aldabbas et al., (2025) menunjukkan bahwa *perceived organizational support* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *affective commitment*. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin besar dukungan yang dirasakan karyawan dari organisasi, maka semakin kuat pula keterikatan emosional karyawan terhadap organisasinya. Ketika karyawan merasa diperhatikan, dihargai, dan didukung oleh perusahaan, maka komitmen afektif mereka cenderung meningkat. Alshaabani et al., (2021) menemukan hasil yang berbeda, yaitu yang memposisikan *affective commitment* sebagai variabel mediator antara *perceived organizational support* dan *organizational citizenship behavior*, bukan sebagai variabel dependen utama. Perbedaan hasil ini menunjukkan bahwa hubungan antara

perceived organizational support dan *affective commitment* masih perlu dikaji lebih lanjut pada konteks yang berbeda.

Penelitian Safitri & Zona (2022) membuktikan bahwa *trust in leader* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *affective commitment*. Hasil tersebut menegaskan bahwa semakin tinggi kepercayaan karyawan terhadap pemimpinnya, maka semakin besar pula keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi. Kepercayaan terhadap pemimpin menciptakan rasa aman, nyaman, dan keyakinan bahwa pemimpin akan bertindak demi kepentingan karyawan maupun organisasi. Namun, Rai & Koodamara (2025) menunjukkan hasil yang berbeda, yaitu *trust in leader* tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap *affective commitment*, melainkan memerlukan mediasi penuh oleh faktor perilaku karyawan. Temuan ini memperlihatkan bahwa pengaruh *trust in leader* terhadap *affective commitment* belum sepenuhnya konsisten sehingga masih menarik untuk diteliti lebih lanjut.

Berdasarkan landasan teori, hasil penelitian terdahulu, serta hubungan antarvariabel yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disusun suatu kerangka konseptual penelitian. Kerangka konseptual menggambarkan hubungan antara variabel independen, yaitu *perceived organizational support* dan *trust in leader*, dengan variabel dependen, yaitu *affective commitment*. Kerangka konseptual ini disusun untuk memberikan gambaran mengenai arah hubungan dan pengaruh antara variabel-variabel yang diteliti. Melalui kerangka tersebut, penelitian ini diharapkan dapat

menjelaskan sejauh mana perceived organizational support dan trust in leader berperan dalam meningkatkan affective commitment karyawan. Berikut adalah kerangka konseptual dalam penelitian ini :



Gambar 2. 1Kerangka Konseptual

Sumber : Aldabbas et al., (2025),Safitri & Zona (2022)

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan dugaan sementara atau jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang kebenarannya masih perlu dibuktikan dengan data empiris dan hasil analisis. Penyusunan hipotesis didasarkan pada rumusan masalah, landasan teori, dan hasil penelitian sebelumnya yang relevan. Dengan demikian, hipotesis berfungsi sebagai arah awal dalam proses penelitian untuk menguji apakah hubungan antarvariabel yang telah dirumuskan secara teoritis benar-benar terjadi pada objek penelitian. Berdasarkan rumusan masalah dan kajian teori yang telah dijelaskan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap *Affective Commitment*

Perceived organizational support sangat penting dalam membentuk komitmen emosional karyawan. Ketika organisasi menunjukkan kepedulian dan penghargaan atas kontribusi serta kesejahteraan karyawan, maka akan tercipta loyalitas dan keterikatan emosional yang kuat. Eisenberger et al., (1986) menjelaskan bahwa karyawan yang merasakan dukungan yang baik dari organisasi akan merasa bertanggung jawab untuk membalas dukungan tersebut dengan cara menunjukkan sikap positif dan loyalitas kepada organisasi mereka.

Penelitian terdahulu masih ditemukan adanya ketidakkonsistenan hasil (*research gap*) terkait pengaruh langsung variabel ini. Penelitian oleh Solihin et al., (2025) menyatakan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap *affective commitment* pegawai. Sebaliknya, penelitian yang dilakukan oleh Alshaabani et al., (2021) menunjukkan hasil yang berbeda, yang memposisikan *affective commitment* sebagai variabel mediator antara *perceived organizational support* dan *organizational citizenship behavior*, bukan sebagai variabel dependen utama. Adanya perbedaan temuan ini menunjukkan bahwa pengujian kembali hubungan langsung kedua variabel ini sangat krusial, terutama pada karakteristik subjek

dan industri yang berbeda. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah :

H₁: Diduga *Perceived Organizational Support* Berpengaruh Terhadap *Affective Commitment* pada PT BPRS Magetan

2. Pengaruh *Trust in Leader* Terhadap *Affective Commitment*

Trust in leader atau kepercayaan pada pemimpin memainkan peran fundamental dalam menentukan arah komitmen karyawan terhadap organisasi. Menurut Mayer et al., (1995) kepercayaan dibangun ketika karyawan meyakini bahwa pemimpin mereka memiliki integritas, kompetensi, dan niat baik untuk melindungi kepentingan bawahannya. Ketika karyawan menaruh kepercayaan yang tinggi pada pemimpinnya, mereka akan merasa aman dan dihargai dalam lingkungan kerja, yang pada gilirannya akan menumbuhkan rasa memiliki, kebanggaan, dan komitmen afektif yang mendalam terhadap organisasi tempat mereka bernaung.

Meskipun secara umum kepercayaan pada pemimpin dianggap sebagai pendorong komitmen, studi empiris menunjukkan adanya temuan yang tidak konsisten. Penelitian terdahulu oleh Resa & Sandi (2026), menunjukkan bahwa *trust in leadership* secara umum berkorelasi positif kuat dalam membangun hasil-hasil organisasi yang positif. Namun, penelitian terbaru yang dilakukan oleh Rai & Koodamara (2025) mengungkapkan temuan yang kontradiktif, di mana *trust in leader* terbukti tidak berpengaruh

langsung secara signifikan terhadap *affective commitment*, melainkan dampaknya harus dijabatani oleh variabel perilaku lain. Pertentangan hasil ini membuka celah penelitian untuk menguji kembali sejauh mana efektivitas hubungan langsung tersebut. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah :

H₂: Diduga *Trust in Leader* Berpengaruh Terhadap *Affective Commitment* pada Karyawan PT BPRS Magetan