

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

A. Kajian Pustaka

1. Komitmen Afektif

Meyer & Allen (1991) mengenalkan konsep komitmen organisasi dapat diklasifikasikan ke dalam tiga dimensi utama meliputi komitmen afektif, kontinuan, dan normatif. Dari ketiga jenis tersebut, komitmen afektif dipandang sebagai bentuk komitmen yang paling dominan dan mendalam. Komitmen ini muncul dari keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi, yang membuat mereka merasa terlibat secara perasaan dan mampu menyelaraskan diri dengan prinsip-prinsip yang dianut oleh organisasi.

Komitmen afektif merupakan bentuk keterikatan emosional yang muncul ketika karyawan merasa selaras dengan nilai, tujuan, dan budaya organisasi. Karyawan dengan komitmen ini cenderung menunjukkan keterlibatan yang tinggi karena merasa menjadi bagian penting dari organisasi. Komitmen ini tumbuh bukan karena tekanan eksternal, melainkan dorongan internal untuk berkontribusi. Pengalaman kerja yang positif dan dukungan organisasi secara psikologis memperkuat keterikatan ini. Identifikasi terhadap nilai-nilai organisasi menjadi landasan utama dalam memperkuat hubungan emosional karyawan (Astuty & Udin 2020).

Menurut pendapat Indra (2020) Komitmen afektif dapat diartikan sebagai bentuk ikatan emosional yang mendalam antara individu dan organisasi, yang tercermin melalui rasa memiliki dan keterikatan secara psikologis terhadap tempat mereka bekerja, yang ditandai dengan rasa memiliki, keterlibatan aktif, serta pengakuan diri sebagai bagian dari organisasi. Karyawan dengan komitmen afektif tinggi cenderung terdorong untuk berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi karena keselarasan nilai pribadi dengan nilai organisasi. Komitmen ini terbentuk dari aspek psikologis yang menekankan pada kedekatan emosional antara individu dan lingkungan kerjanya.

Berdasarkan kajian teori yang telah diuraikan, Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa komitmen afektif menjadi elemen sentral dalam komitmen organisasi yang mencerminkan kedekatan emosional, rasa identifikasi, serta keterlibatan psikologis pegawai terhadap institusi tempat mereka berkerja. Bentuk komitmen ini terbentuk ketika individu merasakan kesesuaian antara nilai-nilai pribadi yang dianut dengan nilai-nilai organisasi, serta memiliki rasa bangga dan kepuasan menjadi bagian dari organisasi tersebut.

Komitmen afektif bukan sekadar bentuk kepatuhan terhadap aturan atau ikatan karena kebutuhan, melainkan didorong oleh rasa memiliki dan loyalitas yang tulus. Oleh karena itu, komitmen afektif dianggap

sebagai bentuk komitmen yang paling kuat dalam memengaruhi perilaku positif karyawan, seperti peningkatan kinerja, loyalitas, dan keinginan untuk berkontribusi dalam jangka panjang terhadap kesuksesan organisasi.

a. Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Afektif

Ada 3 (tiga) faktor yang mempengaruhi *Affective commitment* menurut (Meyer *et al.*, 1993) yaitu:

- 1) Karakteristik Individu (Personal Characteristics), karakteristik individu merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi terbentuknya komitmen afektif. Faktor ini mencakup kepribadian, nilai-nilai pribadi, motivasi, dan orientasi kerja yang dimiliki seseorang. Individu yang memiliki kecenderungan positif terhadap pekerjaannya, merasa percaya diri, serta mampu menghadapi tantangan kerja dengan baik akan lebih mudah menjalin keterikatan emosional dengan organisasi.
- 2) Pengalaman Kerja (Work Experiences), merupakan salah satu faktor penting dalam pembentukan komitmen afektif. Pengalaman kerja yang positif seperti perlakuan yang adil, penghargaan atas kinerja, hubungan yang harmonis dengan atasan dan rekan kerja, serta kesempatan untuk mengembangkan diri dapat menciptakan perasaan dihargai dan diperhatikan oleh organisasi. Hal ini akan menumbuhkan rasa nyaman dan aman

secara psikologis, yang pada akhirnya memperkuat keterikatan emosional terhadap organisasi.

- 3) Kesesuaian antara individu dan organisasi, merupakan salah satu faktor kunci dalam pembentukan komitmen afektif. Kesesuaian nilai terjadi ketika nilai-nilai pribadi yang dipegang oleh karyawan sejalan dengan nilai-nilai, norma, dan budaya kerja yang dijunjung oleh organisasi, seperti nilai integritas, kerja sama tim, etika profesional, dan orientasi terhadap pelayanan. Ketika terdapat kesamaan pandangan antara individu dan organisasi mengenai nilai-nilai fundamental yang menjadi dasar dalam bekerja dan berorganisasi, maka karyawan akan lebih mudah merasa cocok secara emosional, ideologis, dan budaya dengan tempat mereka bekerja.

b. Indikator Komitmen Afektif

Menurut Meyer & Allen, (1997) ; (Silva *et al.*, 2022) Indikator dari komitmen afektif adalah:

1. Keterikatan Emosional (*Emotional Attachment*) menggambarkan sejauh mana seseorang merasakan ikatan emosional yang kuat terhadap organisasi. Individu yang memiliki keterhubungan emosional tersebut cenderung menganggap organisasi sebagai bagian penting dari identitas dan kehidupan mereka, sehingga muncul perasaan memiliki dan loyalitas yang tinggi terhadap keberlangsungan organisasi.

2. Identifikasi terhadap Organisasi (*Identification with the Organization*), karyawan merasa bahwa nilai-nilai organisasi sejalan dengan nilai-nilai pribadinya. Mereka merasa menjadi bagian dari identitas organisasi, dan bangga menyatakan bahwa mereka adalah anggota organisasi tersebut.
3. Keterlibatan dalam Aktivitas Organisasi (*Involvement*), menunjukkan partisipasi aktif dalam aktivitas organisasi, bukan hanya menjalankan tugas rutin. Karyawan merasa termotivasi untuk memberikan kontribusi nyata demi keberhasilan organisasi. Mereka memiliki inisiatif tinggi, antusias dalam proyek tim, dan tidak sekadar bekerja karena kewajiban.
4. Rasa Bangga terhadap Organisasi (*Pride in Organization*), karyawan merasa bangga menjadi bagian dari organisasi. Rasa bangga ini biasanya muncul ketika organisasi memiliki reputasi baik, budaya kerja yang sehat, atau pencapaian tertentu. Karyawan sering dengan bangga menyebut nama perusahaannya dalam percakapan sosial.
5. Keinginan Bertahan karena Kemauan Sendiri (*Desire to Remain*), keputusan bertahan bukan karena keterpaksaan (seperti kontrak atau insentif), tetapi karena keinginan pribadi. Karyawan dengan indikator ini memiliki komitmen intrinsik, ingin tetap bekerja karena merasa nyaman, dihargai, dan terpenuhi kebutuhannya di organisasi.

2. *Perceived organization support*

Menurut Rhoades *et al.* (2001), menyatakan bahwa *Perceived Organizational Support* berperan dalam membentuk *Affective commitment* karyawan. Ketika individu merasa bahwa organisasi menghargai kontribusi

mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka, akan terbentuk keterikatan emosional yang lebih mendalam terhadap organisasi. Bentuk dukungan tersebut memunculkan rasa memiliki (*sense of belonging*) serta meningkatkan kesediaan karyawan untuk memberikan kontribusi optimal demi pencapaian tujuan organisasi.

Keterkaitan ini dapat dijelaskan melalui *Social Exchange Theory*, yang menyatakan bahwa hubungan antara karyawan dan organisasi dibangun atas dasar timbal balik. Karyawan yang memperoleh dukungan dari organisasi cenderung membalasnya dengan perilaku positif, seperti menunjukkan loyalitas, meningkatkan kinerja, dan memperkuat komitmen afektif. Dengan demikian, *perceived organization support* berperan penting dalam membentuk hubungan kerja yang harmonis dan berkelanjutan antara karyawan dan organisasi.

Perceived Organizational Support menggambarkan persepsi karyawan terhadap tingkat penghargaan yang diberikan organisasi atas kontribusi karyawan serta perhatian yang ditunjukkan terhadap kesejahteraan mereka. Individu yang merasakan adanya dukungan dari organisasi umumnya akan lebih cenderung menunjukkan sikap positif seperti loyalitas, keterlibatan, serta komitmen yang tinggi terhadap tujuan organisasi. (Astuty & Udin, 2020).

Sebagaimana hasil dikemukakan oleh Wayan & Ayu (2022) Apabila seorang pegawai merasakan bahwa dukungan yang diberikan oleh organisasi sesuai dengan nilai-nilai, harapan, serta keinginan pribadinya, maka secara tidak langsung akan tumbuh rasa tanggung jawab dan komitmen untuk

memberikan kontribusi terbaiknya. Karyawan yang mengalami keterikatan emosional semacam ini cenderung menetap dan tidak memiliki niat untuk meninggalkan organisasi, sebab telah terbentuk kedekatan emosional yang mendalam antara seorang karyawan dan lingkungan kerjanya.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa *perceived organizational support* atau persepsi dukungan organisasi merupakan sejauh mana organisasi menghargai kontribusi karyawan dan mementingkan kesejahteraan karyawan. *Perceived organizational support* akan menghasilkan keuntungan bagi organisasi maupun karyawan itu sendiri. Apabila karyawan telah memiliki persepsi bahwa organisasi sudah menghargai dan peduli dengan kesejahteraannya, maka karyawan akan menunjukkan komitmen afektif karyawan secara keseluruhan.

a. Faktor –Faktor *Perceived Organizational Support*

Berdasarkan pendapat Rhoades dan Eisenberger (2002) ; Kurtessis *et al.*, (2015) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi *perceived organization support* sebagai berikut:

- 1) Keadilan Prosedural merupakan salah satu strategi perusahaan untuk mendistribusikan sumber daya secara adil diantara karyawan. Mendistribusikan sumber daya dengan adil dapat menambahkan nilai yang kuat di dalam *perceived organizational support*. Keadilan prosedural ini bisa menunjukkan bagaimana perusahaan peduli dengan kesejahteraan karyawan dengan adil.

- 2) *Supervisor Support* (Dukungan atasan), dukungan atasan sangat membantu karyawan dalam meningkatkan kinerja dan semangat dalam pekerjaan. Atasan memiliki tanggung jawab yang besar terhadap bawahan atau karyawan. Mulai dari mengarahkan, mengevaluasi, dan memberi masukan. Hal-hal ini merupakan suatu bentuk dukungan dari atasan.
- 3) Penghargaan Organisasi dan kondisi pekerjaan, yaitu berupa rewards yang merupakan salah satu hal yang sangat penting oleh karyawan dalam perusahaan karena dianggap sebagai suatu bentuk dukungan. Karyawan juga akan merasa kontribusinya dianggap ada oleh perusahaan apabila mereka diberikan otonomi, seperti diberikan kebebasan untuk mengatur pekerjaannya, mengatur jadwal berbagai tugas, dan mengatur prosedur kerja sendiri, dan hal lainnya yang menunjang kinerja.

b. Indikator *Perceived organization support*

Menurut Rhoades & Eisenberger (2002) ; Suci *et al* (2021) menjelaskan bahwa indikator dari *perceived organization support* terdiri dari 4 (empat), yaitu :

1. Penghargaan atas kontribusi (*Contribution Appreciaton*), menggambarkan sejauh mana karyawan merasa kontribusinya diakui dan dihargai oleh pihak yang berwenang dalam lingkungan kerja. Ketika kontribusi kerja dipandang bernilai, karyawan merasa memiliki peran penting dan akan terdorong untuk meningkatkan kinerjanya.

2. Kepedulian terhadap kesejahteraan/ Kondisi pekerjaan (*Well-being concern*), menunjukkan perhatian atas kondisi fisik, mental, dan emosional karyawan. Rasa kepedulian ini menciptakan hubungan kerja yang lebih manusiawi dan memperkuat keterikatan psikologis dengan tempat kerja.
3. Dukungan kerja atasan (*Work support*) menggambarkan sejauh mana organisasi memberikan bantuan dan dukungan kepada karyawan ketika mereka menghadapi masalah atau tantangan yang berkaitan dengan pekerjaan.
4. Perlakuan yang adil (*Fair treatment*), menekankan pentingnya rasa keadilan dalam perlakuan terhadap karyawan, termasuk dalam aspek evaluasi kinerja, promosi, dan interaksi sehari-hari.

3. *Self efficacy*

Menurut Bandura (2006), Efikasi diri mengacu pada keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam merancang, mengatur, dan menyelesaikan berbagai aktivitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan tertentu.

Self-efficacy berkontribusi terhadap pembentukan komitmen afektif karena salah satu mekanisme terbentuknya *self-efficacy* adalah melalui proses afektif. Proses ini berkaitan dengan kondisi dan respons emosional yang dapat memengaruhi perilaku, baik secara langsung maupun tidak langsung. Individu dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi cenderung memusatkan

perhatian dan upayanya pada tuntutan situasi serta memiliki keyakinan bahwa dirinya mampu mengatasi ancaman atau hambatan yang ada. Kepercayaan ini membuat individu tidak mudah cemas atau terganggu oleh tantangan yang dihadapi. Akibatnya, mereka terdorong untuk bekerja dengan sungguh-sungguh bagi perusahaan, memiliki rasa percaya diri yang kuat, dan menunjukkan komitmen afektif yang baik melalui sikap positif terhadap organisasi serta keterlibatan aktif dalam kegiatan perusahaan (Bandura, 2006).

Pandangan ini sejalan dengan pendapat Ana *et al.*, (2022) yang Efikasi diri dapat diartikan sebagai kepercayaan individu terhadap kapasitas dirinya dalam mengelola motivasi, memanfaatkan sumber daya kognitif, serta mengambil langkah-langkah yang dibutuhkan guna memastikan keberhasilan dalam menjalankan suatu tugas. Artinya, efikasi diri tidak hanya berkaitan dengan kemampuan teknis, tetapi juga mencakup kapasitas individu dalam mengelola aspek internal seperti motivasi dan kognisi

Self-efficacy mencerminkan sejauh mana individu meyakini kompetensi dan kemampuannya dalam merancang, mengelola, dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk menghadapi berbagai situasi atau tantangan tertentu (Almutairi, 2020). Keyakinan ini bukan hanya mencerminkan seberapa besar kemampuan seseorang secara objektif, tetapi lebih kepada persepsi internal terhadap kemampuan tersebut, yang akan memengaruhi

cara berpikir, motivasi, respons emosi, serta tindakan individu dalam berbagai konteks pekerjaan dan kehidupan.

Efikasi diri yang tinggi memungkinkan seseorang untuk menetapkan tujuan yang jelas serta menjaga tingkat komitmen yang tinggi terhadap pencapaian tujuan tersebut. Sebaliknya, seseorang yang memiliki tingkat efikasi diri rendah umumnya cepat merasa putus asa saat dihadapkan pada situasi yang menantang. Di sisi lain, seseorang yang memiliki tingkat efikasi diri yang kuat akan menunjukkan ketekunan dan semangat pantang menyerah dalam menghadapi berbagai rintangan serta kesulitan selama proses penyelesaian tugas.

a. Faktor –Faktor Yang Mempengaruhi *Self efficacy*

Menurut Bandura (2006) menguraikan faktor-faktor dari *self efficacy* sebagai berikut:

1. *Enactive Attainment / Performance Accomplishment* (Pengalaman Keberhasilan), pengalaman keberhasilan individu dalam menyelesaikan suatu tugas sebelumnya merupakan sumber paling kuat dari pembentukan self-efficacy. Keberhasilan ini membangun keyakinan bahwa individu mampu menyelesaikan tugas serupa di masa depan.
2. *Vicarious Experience* (Pengalaman Vikarius), didefinisikan sebagai sumber ini diperoleh melalui pengamatan terhadap keberhasilan orang lain, terutama jika individu yang diamati memiliki kemiripan

karakteristik dengan pengamat. Keberhasilan orang lain memberikan model yang dapat ditiru dan membangun harapan bahwa individu juga dapat meraih hasil yang sama.

3. *Verbal Persuasion* (Persuasi Verbal), persuasi verbal merujuk pada bentuk dorongan, saran, atau motivasi lisan dari orang lain yang meyakinkan individu bahwa ia mampu menyelesaikan tugas tertentu.
4. *Physiological and Emotional Arousal* (Rangsangan Emosional dan Fisiologis), merupakan kondisi emosional dan fisiologis seseorang seperti rasa cemas, gugup, lelah, atau semangat berpengaruh besar terhadap persepsi diri. Individu yang berada dalam kondisi emosional yang stabil cenderung menilai kemampuannya secara lebih positif.

b. Indikator *Self efficacy*

Menurut Adnan (2013) ; (Ana *et al.*, 2022) menjelaskan bahwa indikator efikasi diri terdiri dari 3 (tiga) dimensi, yaitu:

- 1) *Magnitude*, merujuk pada tingkat kompleksitas tanggung jawab yang diyakini mampu diselesaikan oleh individu. Dimensi ini mengukur seberapa besar kepercayaan diri individu dalam menyelesaikan tugas-tugas dengan berbagai tingkat kompleksitas, dari yang paling mudah hingga yang paling sulit.

- 2) *Strength*, mengacu pada seberapa kuat keyakinan seseorang terhadap kemampuannya. Dimensi ini menunjukkan konsistensi dan ketahanan efikasi diri saat individu menghadapi hambatan, tekanan, atau kegagalan.
- 3) *Generality*, menjelaskan tentang cakupan atau luasnya situasi dan tugas di mana individu merasa yakin akan kemampuan dirinya. Seseorang dengan *generality* tinggi tidak hanya yakin mampu dalam satu jenis tugas, tetapi juga dalam berbagai situasi yang berbeda dan saling menuntut.

4. Pelatihan

Menurut Döckel, (2003) merupakan strategi investasi yang penting bagi organisasi dalam mendorong pertumbuhan dan pengembangan karyawan. Pelatihan yang dilaksanakan secara tepat tidak hanya meningkatkan kemampuan kerja, tetapi juga memperkuat rasa dihargai serta membangun keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi, sehingga berkontribusi pada peningkatan komitmen afektif.

Muleya *et al.*, (2022), pelatihan merupakan bentuk pendidikan dalam jangka waktu singkat yang disusun secara sistematis dan terencana, dengan fokus pada penguasaan pengetahuan dan keterampilan teknis tertentu sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Pelatihan bertujuan untuk mengukur kemampuan karyawan, memperkaya wawasan mereka, serta

mengembangkan keahlian dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan tanggung jawab dengan lebih optimal.

Menurut Wu *et al.*, (2025), pelatihan merupakan upaya strategis organisasi untuk mengembangkan nilai karyawan guna memberikan kontribusi maksimal dalam mewujudkan tujuan organisasi. Pelatihan tidak hanya menambah kompetensi teknis, tetapi juga membentuk sikap kerja positif, seperti motivasi, loyalitas, dan semangat belajar berkelanjutan. Sejalan dengan pendapat Pinangkaan *et al.*, (2020) pelatihan ialah tahapan krusial dalam upaya pengembangan mutu sumber daya manusia dalam organisasi. Jika dirancang dan dilaksanakan secara tepat sesuai dengan kebutuhan karyawan dan tujuan organisasi pelatihan, yang dapat memperkuat kompetensi kerja sekaligus membangun komitmen afektif, yaitu rasa keterikatan emosional terhadap organisasi.

a. Manfaat Pelatihan

Menurut Khan (2021) pelatihan memiliki beberapa manfaat, antara lain yaitu:

1. Peningkatan kinerja, kegiatan pelatihan memfasilitasi tenaga kerja, khususnya perawat, dalam mengasah keterampilan serta memperluas pengetahuan sehingga produktivitas mereka menjadi lebih optimal.
2. Pengembangan profesional, pelatihan dapat membuka peluang bagi karyawan untuk memperoleh wawasan baru dan memperdalam kompetensi yang relevan dengan kebutuhan masa depan.

3. Peluang karier yang lebih luas, pelatihan membantu individu dalam merumuskan sasaran karier, menyusun langkah-langkah pencapaiannya, serta menemukan kesempatan kerja yang lebih baik.
4. Perluasan jejaring sosial, pelatihan mendorong terciptanya hubungan kerja sama dan komunikasi yang lebih kuat, baik di lingkungan internal maupun eksternal organisasi.
5. Penguatan komitmen organisasi, pelatihan ketika karyawan menilai pelatihan sebagai bentuk perhatian dari perusahaan, mereka cenderung membalasnya melalui komitmen afektif, normative, dan keberlanjutan.

b. Indikator Pelatihan

Menurut Döckel, (2003) ; Muleya *et al.*, (2022) menunjukkan bahwa indikator pelatihan terdiri dari 3 (tiga), yaitu:

- 1) Persepsi Pelatihan (Training Perception), menggambarkan pandangan atau penilaian karyawan terhadap kualitas, manfaat, dan kesesuaian pelatihan yang diberikan oleh organisasi. Karyawan yang memiliki persepsi positif terhadap pelatihan cenderung merasa bahwa organisasi memperhatikan dan mendukung pengembangan mereka.
- 2) Relevansi Pekerjaan (Job Relevance), mengacu pada sejauh mana pelatihan yang diterima berhubungan langsung dan dapat diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari. Relevansi ini penting agar pelatihan memberikan dampak nyata terhadap kinerja.

3) Investasi Pelatihan (Training Investment), menunjukkan sejauh mana karyawan memandang pelatihan sebagai bentuk investasi organisasi terhadap masa depan karier mereka. Ketika pelatihan dipersepsikan sebagai investasi, maka akan meningkatkan rasa memiliki dan loyalitas terhadap organisasi.

B. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian tentang pengaruh *perceived organization support*, *self efficacy* dan pelatihan terhadap komitmen afektif sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

| No | Peneliti/Tahun/Judul Penerbit | Rumusan Masalah | Variabel Penelitian | Metode Penelitian | Hasil Penelitian |
|----|---|---|--|--|---|
| 1. | Aulia Indra, (2020). Pengaruh Karakteristik Demografi, Masa Kerja dan <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap Komitmen Afektif di PT. Bensatra Advertising Medan. Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBMA), Volume 1, Nomor 2. | 1. Bagaimana pengaruh karakteristik demografi terhadap komitmen afektif karyawan di PT. Bensatra Advertising Medan? 2. Bagaimana pengaruh masa kerja terhadap komitmen afektif karyawan di PT. Bensatra Advertising Medan? | 1. Karakteristik demografi 2. Masa kerja 3. POS 4. Komitmen afektif | 1. Kuantitatif 2. Analisis linier berganda. | 1. Karakteristik demografi berpengaruh positif secara signifikan terhadap komitmen afektif karyawan. 2. Masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif karyawan. 3. Masa kerja berpengaruh |

| No | Peneliti/Tahun/Judul Penerbit | Rumusan Masalah | Variabel Penelitian | Metode Penelitian | Hasil Penelitian |
|----|--|--|--|---|---|
| | | 3. Bagaimana pengaruh perceived organizationa l support terhadap komitmen afektif karyawan di PT. Bensatra Advertising Medan? | | | h positif dan signifikan terhadap komitmen afektif karyawan. 4. <i>Perceived organization support</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif karyawan. |
| 2. | Boen Kim Fung, Amos Neolaka & Hotmaulina Sihotang (2020) Pengaruh Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja Guru terhadap Komitmen Organisasi pada SPK SD dan SMP di Kecamatan Kalideres dan Cengkareng Provinsi Jakarta. Penerbit: Jurnal Ilmiah Vol. 9, No. 2. | 1. Bagaimana pengaruh efikasi diri guru terhadap komitmen organisasi di SPK SD dan SMP di kecamatan cengkareng dan kalideres? 2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja guru terhadap komitmen organisasi di SPK SD dan SMP di kecamatan cengkareng dan kalideres? | 1. Efikasi diri 2. Kepuasan kerja 3. Komitmen organisasi | 1. Kuantitatif 2. Analisis Linear Berganda | 1. Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi 2. Kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. |
| 3. | Rizka Yunita Putri (2020) | 1. Bagaimana | 1. Iklim organisasi | 1. Kuantitatif | 1. Iklim organisasi |

| No | Peneliti/Tahun/Judul Penerbit | Rumusan Masalah | Variabel Penelitian | Metode Penelitian | Hasil Penelitian |
|----|---|---|---|---|--|
| | Pengaruh Iklim Organisasi, <i>Self efficacy</i> , dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Pegawai PNS DISPERMADES P3A Kabupaten Kebumen) Jurnal Ilmiah STIE Putra Bangsa | pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasi? 2. Bagaimana pengaruh self-efficacy terhadap komitmen organisasi? 3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi? | 2. <i>Self efficacy</i> 3. Kepuasan kerja 4. Komitmen organisasi | 2. Regresi linear berganda. | tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. 2. <i>Self efficacy</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. 3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. |
| 4. | Friska Pinangkaan, Adolfina, & Mac Donald Walangitan (2020). Pengaruh Pelatihan Karyawan, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada BPJS Ketenagakerjaan Manado. Jurnal EMBA, Vol. 8, No. 4. | 1. Bagaimana pengaruh pelatihan karyawan terhadap komitmen organisasi karyawan BPJS Ketenagakerjaan Manado? 2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan BPJS Ketenagakerjaan Manado? 3. Bagaimana pengaruh | 1. Pelatihan karyawan 2. Kepuasan kerja 3. Budaya organisasi 4. Komitmen organisasi. | 1. Kuantitatif 2. Regresi linear berganda. | 1. Pelatihan karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. 2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. 3. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap |

| No | Peneliti/Tahun/Judul Penerbit | Rumusan Masalah | Variabel Penelitian | Metode Penelitian | Hasil Penelitian |
|----|--|--|--|---|--|
| | | budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan BPJS Ketenagakerjaan Manado? | | | komitmen organisasi. |
| 5. | Johan Jang & Juliana (2020) Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Kerja dan Organizational Citizenship Behavior Generasi Milenial di Industri Pendidikan. Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi), Vol. 4, No. 1. | 1. Bagaimana pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen kerja generasi milenial di industri pendidikan? 2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen kerja generasi milenial di industri pendidikan? | 1. Persepsi dukungan organisasi. 2. Kepuasan kerja 3. Komitmen kerja 4. OCB | 1. Kuantitatif asosiatif 2. Smart pls (uji outer model, inner model) | Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja, Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja. Komitmen kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB pada generasi milenial. |
| 6. | Joan Cherotich, Kilungu Matata dan Mary Ibua (2020). <i>Effects of Employee Training on Organizational Commitment among</i> | Bagaimana pengaruh akses terhadap pelatihan terhadap komitmen organisasi | 1. Akses terhadap pelatihan 2. Komitmen organisasi | 1. Kuantitatif 2. Analisis Linear Berganda | Akses terhadap pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap |

| No | Peneliti/Tahun/Judul Penerbit | Rumusan Masalah | Variabel Penelitian | Metode Penelitian | Hasil Penelitian |
|----|--|--|--|--|---|
| | <i>Public Universities in Coast Region</i> <i>International Journal of Management and Commerce Innovations, Vol. 7, No.2.</i> | pada pegawai non- akademik di universitas negeri wilayah pesisir Kenya? | | | komitmen organisasi pegawai. |
| 7. | Mikkay Wong Ei Leen, Rabeatul Husna Abdull Rahman, Halimah Mohd Yusof, & Umar Haiyat Abdul Kohar (2020) <i>The Influence of Perceptions of Training towards Affective commitment.</i> <i>A Conceptual Paper International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, Vol. 8, No. 7.</i> | Bagaimana pengaruh persepsi terhadap pelatihan terhadap komitmen afektif karyawan? | 1. <i>Percepti o ns of training</i> 2. <i>Affective Commitme nt</i> | 1. Kuantitati f 2. Analisis linear berganda. | 1. Persepsi positif pelatihan berpengaru h positif dan signifikan terhadap affective commitmen t. |
| 8. | Nira Avie Dyah Puspita Dewi (2020) Pengaruh Self- Efficacy Terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan The Rich Jogja Hotel" Acta Psychologia, Vol. 2, No. 2. | Bagaimana pengaruh self-efficacy terhadap komitmen organisasi pada karyawan The Rich Jogja Hotel? | 1. <i>Self- efficacy</i> 2. <i>Komitme n organisasi (terdiri dari tiga dimensi: afektif, berkelanjut an, normatif).</i> | 1. Kuantitati f 2. Analisis Linear Berganda | <i>Self efficacy</i> yang tinggi berdampak positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan the rich |

| No | Peneliti/Tahun/Judul Penerbit | Rumusan Masalah | Variabel Penelitian | Metode Penelitian | Hasil Penelitian |
|----|--|---|---|---|---|
| | | | | | jogja hotel khususnya dalam hal keterikatan emosional (afektif) dan keinginan untuk tetap bekerja dalam jangka panjang. |
| 9. | Mohamed Fajil Abdul Batau & Ahmad Shah Pakeer Mohamed (2020) <i>Organizational Commitment Among Public Employees: A Case Study in A Public University Malaysian.</i> <i>Journal of Social Sciences and Humanities</i> (MJSSH), Volume 1, Nomor 2. | 1. Bagaimana pengaruh kompensasi kerja terhadap komitmen organisasi? 2. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap komitmen organisasi? 3. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi? 4. Bagaimana pengaruh dukungan manajemen terhadap komitmen organisasi? | 1. Kompensasi kerja 2. Pelatihan 3. Pengembangan karir 4. Dukungan manajemen | 1. Kuantitatif 2. Analisis Linear Berganda | 1. Kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. 2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif 3. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. 4. Dukungan manajemen tidak berpengaruh terhadap |

| No | Peneliti/Tahun/Judul Penerbit | Rumusan Masalah | Variabel Penelitian | Metode Penelitian | Hasil Penelitian |
|-----|---|--|---|---------------------------------|--|
| 10. | Sholekah (2020) Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Affective Commitment</i> melalui Kepuasan Kerja. Jurnal Ilmu Manajemen, Vol. 7, No. 4. | Bagaimana pengaruh <i>perceived organization al support</i> terhadap <i>affective commitment</i> melalui kepuasan kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) UIT JBTB UPT Surabaya? | 1. <i>Perceived Organizational Support</i> 2. Kepuasan Kerja | 1. Kuantitatif 2. PLS | komitmen organisasi. 1. <i>Perceived Organizational Support</i> berpengaruh positif dan 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> . |
| 11. | Nor Azima Ahmad, Azman Ismail, & Fariza Md Sham (2020) <i>The Impact of Perceived Organizational Support on Organizational Commitment</i> . International Journal of Recent | Bagaimana hubungan antara <i>perceived organizational support</i> terhadap <i>organizational commitment</i> pada pegawai pemerintah di Malaysia? | 1. <i>Perceived Organizational Support</i> 2. <i>Organizational Commitment</i> | 1. Kuantitatif 2. SEM PLS | <i>Perceived organizational support</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>organizational commitment</i> |

| No | Peneliti/Tahun/Judul Penerbit | Rumusan Masalah | Variabel Penelitian | Metode Penelitian | Hasil Penelitian |
|-----|--|---|---|--|---|
| | Technology and Engineering (IJRTE), Vol. 9, No. 4. | | | | |
| 12. | Qamarul Faiz Bin Radzuan, Shereen Noranee, Marlina Mansor, Rozilah Abdul Aziz, & Rohana Mat Som. (2020). <i>Quality of Work Life, Organizational Commitment and Self-Efficacy at Malaysian Government-Linked Companies: A Pilot Study.</i> <i>Global Business and Management International Journal</i> , 12(2), 80– 88. | 1. Bagaimana pengaruh kehidupan kerja (<i>quality of work life</i>) terhadap <i>organizational commitment</i> ? 2. Bagaimana pengaruh <i>self efficacy</i> terhadap <i>organizational commitment</i> ? | 1. Komitmen organisasi (afektif, kontinuans, normatif). 2. <i>Quality of work life</i> 3. <i>Self efficacy</i> . | 1. Kuantitatif 2. Korelasional | 1. <i>Quality of work life</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>organizational commitment</i> ? 2. <i>Self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>organizational commitment</i> ? |
| 13. | Hamid Rezaian, Reza Fathi, & Mino Malekzadeh (2020). <i>The Effects of Organizational Training on Organizational Commitment in the Banking Industry.</i> International Journal of Human Resource Studies, Volume 10, No. 3. | Bagaimana pengaruh pelatihan organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan di industri perbankan? | 1. <i>Organizational Training</i> . 2. <i>Organizational Commitment</i> (afektif, normative, berkelanjutan) | 1. Kuantitatif 2. Analisis linear berganda. | Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi secara keseluruhan |

| No | Peneliti/Tahun/Judul Penerbit | Rumusan Masalah | Variabel Penelitian | Metode Penelitian | Hasil Penelitian |
|-----|---|--|--|----------------------------------|---|
| 14. | Isthofaina Astuty & Udin (2020) <i>The Effect of Perceived Organizational Support and Transformational Leadership on Affective Commitment and Employee Performance.</i> <i>Journal of Asian Finance, Economics and Business</i> , Vol. 7, No. 10. | 1. Bagaimana pengaruh <i>perceived organizational support</i> terhadap <i>employee performance</i> ? 2. Bagaimana pengaruh <i>perceived organizational support</i> terhadap <i>affective commitment</i> ? 3. Bagaimana pengaruh <i>transformati onal leadership</i> terhadap <i>employee performance</i> ? 4. Bagaimana pengaruh <i>transformati onal leadership</i> terhadap <i>affective commitment</i> ? | 1. <i>Perceived organization support</i> 2. <i>Tranform ational leadership</i> 3. <i>Affective Commitme nt.</i> | 1. Kuantitati f 2. SEM PLS | 1. <i>Perceived organization support</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>employee performanc e</i> dan <i>affective commitment</i> . 2. <i>Transform ational leadership</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>employee performanc e</i> dan <i>affective commitment</i> . 3. <i>Affective commitment</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>employee performanc e</i> dan <i>affective commitment</i> . |
| 15. | Weng, Q., McElroy, J.C., Morrow, P.C., & Liu, R. (2020) <i>The Relationship between Career Growth and Perceived Organizational Support on</i> | 1. Bagaimana pengaruh <i>career growth</i> terhadap <i>organizational commitmentt</i> ? | 1. Career growth, 2. <i>Perceived organization al support</i> 3. <i>Organizat ional commitmen t</i> (affective, continuanc | 1. Kuantitati f 2. SEM PLS | 1. <i>Career growth</i> berpengaruh positif signifikan terhadap ketiga dimensi <i>organizatio nal</i> |

| No | Peneliti/Tahun/Judul Penerbit | Rumusan Masalah | Variabel Penelitian | Metode Penelitian | Hasil Penelitian |
|-----|--|--|---|---|--|
| | <i>Organizational Commitment.</i> Sustainability, Vol. 12, No. 10289, pp. 1–17. | 2. Bagaimana pengaruh <i>perceived organization support</i> terhadap <i>oragnizational commitment</i> ? | e, normative) | | <i>commitment (affective, continuance, normative).</i> 2. <i>Perceived organizational support</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>organizational commitment</i> ? |
| 16. | Saman, A., & Wirawan, H. (2020). <i>Impacts of Self-Efficacy on Organizational Commitment of the Local Government Employees.</i> <i>Journal of Educational, Health and Community Psychology</i> , 5(2), 35–42. | 1. Bagaimana pengaruh <i>self-efficacy</i> terhadap komitmen afektif pegawai pemerintah daerah? 2. Bagaimana pengaruh <i>self-efficacy</i> terhadap komitmen kontinuan pegawai pemerintah daerah? 3. Bagaimana pengaruh <i>self-efficacy</i> terhadap komitmen normatif pegawai pemerintah daerah? | 1. Self-efficacy 2. Organizational commitment (afektif, kontinuan, normatif) | 1. Kuantitatif 2. Regresi linear berganda. | 1. Self-efficacy berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif. 2. Self-efficacy berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen normative. 3. Self-efficacy tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen kontinuan. |

| No | Peneliti/Tahun/Judul Penerbit | Rumusan Masalah | Variabel Penelitian | Metode Penelitian | Hasil Penelitian |
|-----|---|--|--|---|---|
| 17. | Chasanah, N. (2020). Pengaruh Pelatihan, Efikasi Diri, dan Motivasi terhadap Komitmen Afektif pada Karyawan PT. POS Indonesia (Persero) Regional VI Semarang. <i>Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro</i> , 5(2), 83–94. | 1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap komitmen afektif karyawan PT. POS Indonesia (Persero) Regional VI Semarang? 2. Bagaimana pengaruh efikasi diri terhadap komitmen afektif karyawan PT. POS Indonesia (Persero) Regional VI Semarang? 3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap komitmen afektif karyawan PT. POS Indonesia (Persero) Regional VI Semarang? | 1. Pelatihan 2. Efikasi diri 3. Motivasi, 4. Komitmen afektif | 1. Kuantitatif 2. Analisis linear berganda | 1. Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif. 2. Efikasi diri berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif. 3. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif |
| 18. | Jadwa Amalia (2020). <i>Pengaruh Perceived Training Benefits dan Perceived Organizational Support Terhadap</i> | 1. Bagaimana pengaruh perceived training benefit terhadap komitmen | 1. <i>Perceived Training Benefit</i> . 2. <i>Perceived Organizational Support</i> . | Kuantitatif Analisis linear berganda. | 1. <i>Perceived training benefit</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap |

| No | Peneliti/Tahun/Judul Penerbit | Rumusan Masalah | Variabel Penelitian | Metode Penelitian | Hasil Penelitian |
|-----|---|--|---|---|---|
| | <i>Komitmen Organisasi.</i> Diklat Review: Jurnal Manajemen Pendidikan dan Pelatihan, Vol. 4, No.2 | organisasi pegawai? 2. Bagaimana pengaruh perceived organizational support terhadap komitmen organisasi pegawai? | 3. Komitmen Organisasi | | komitmen organisasi. 2. <i>Perceived organizational support</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. |
| 19. | Fitriasari, B., & Ummah, R. (2020). <i>Self-Efficacy in Terms of Work Engagement and Affective commitment Among Teachers.</i> <i>Advances in Social Science, Education and Humanities Research</i> , 395, 74– 76. | 1. Bagaimana pengaruh <i>self-efficacy</i> terhadap <i>work engagement</i> pada guru? 2. Bagaimana pengaruh <i>self-efficacy</i> terhadap <i>affective commitment</i> pada guru? 3. Bagaimana pengaruh <i>affective commitment</i> terhadap <i>work engagement</i> pada guru? | 1. Self- efficacy 2. Work engagement 3. Affective commitment | 1. Kuantitatif 2. Regresi linear berganda. | 1. <i>Self- efficacy</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>affective commitment</i> 2. <i>Affective commitment</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>work engagement</i> 3. <i>Self- efficacy</i> berpengaruh terhadap <i>work engagement</i> melalui mediasi <i>affective commitment</i> |
| 20. | Eko Budi Susanto, Iwan Kresna Setiadi & Santosa Imam Mulyono (2021). | 1. Bagaimana pengaruh beban kerja | 1. Beban kerja 2. Peran ganda | 1. Kuantitatif 2. Partial Least Square | 1. Beban kerja berpengaruh negatif |

| No | Peneliti/Tahun/Judul Penerbit | Rumusan Masalah | Variabel Penelitian | Metode Penelitian | Hasil Penelitian |
|-----|---|---|--|--|--|
| | Pengaruh Beban Kerja, Peran Ganda, dan Perceived Organizational Support terhadap <i>Affective Commitment</i> . Jurnal Ilmiah Indonesia, Vol. 6 No. 11. | terhadap <i>affective commitment</i> pegawai pengelola Barang Milik Negara di Kementerian Hukum dan HAM? 2. Bagaimana pengaruh peran ganda terhadap <i>affective commitment</i> pegawai pengelola Barang Milik Negara di Kementerian Hukum dan HAM? 3. Bagaimana pengaruh perceived organizational support terhadap <i>affective commitment</i> pegawai pengelola Barang Milik Negara di Kementerian Hukum dan HAM? | 3. <i>POS</i> 4. <i>Affective commitment</i> | (PLS) dengan bantuan software SmartPLS | dan signifikan terhadap <i>affective commitment</i> . 2. Peran ganda dan juga peran ganda juga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>affective commitment</i> 3. Perceived organizational support berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>affective commitment</i> . |
| 21. | Khan, Ali Junaid; Bashir, Furrukh; Nasim, Ismat; Ahmad, Rashid (2021). | 1. Bagaimana pengaruh <i>Training & Development</i> terhadap <i>affective commitment</i> | 1. <i>Training Development</i> 2. <i>Affective Commitment</i> , 3. <i>Normativ</i> | 1. Kuantitati linear berganda. | 1. <i>Training & Development</i> berpengaruh positif signifikan |

| No | Peneliti/Tahun/Judul Penerbit | Rumusan Masalah | Variabel Penelitian | Metode Penelitian | Hasil Penelitian |
|-----|--|---|--|--------------------------|--|
| | <i>Understanding Affective, Normative & Continuance Commitment through the Lens of Training & Development.</i> iRASD Journal of Management, Vol. 3, No. 2. | pada perawat rumah sakit sektor publik di Punjab Selatan? 2. Bagaimana pengaruh Training & Development terhadap <i>normative commitment</i> pada perawat rumah sakit sektor publik di Punjab Selatan? 3. Bagaimana pengaruh Training & Development terhadap <i>continuance commitment</i> pada perawat rumah sakit sektor publik di Punjab Selatan? | <i>e Commitment</i> , 4. <i>Continuance Commitment</i> | | terhadap <i>Affective Commitment</i> . 2. <i>Training & Development</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Normative Commitment</i> . 3. <i>Training & Development</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Continuance Commitment</i> . |
| 22. | Abd Al-Aziz Hamed Al-Refaei, Abdul Rahim Bin Zumrah, Mohsen Hasan Ali Bahaj, Ayman Saleh Alrefai (2021) <i>An Empirical Investigation of the Effect of Training and Development on Organizational Commitment in Higher Education Sector</i> | 1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap komitmen organisasi karyawan pada sektor pendidikan tinggi di Yaman? 2. Bagaimana pengaruh pengembangan terhadap komitmen | 1. <i>Training</i> 2. <i>Development</i> 3. <i>Organizational commitment</i> | 1. Kuantitatif 2. SEM | Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>organizational commitment</i> , sedangkan pengembangan berpengaruh positif terhadap <i>organizational</i> |

| No | Peneliti/Tahun/Judul Penerbit | Rumusan Masalah | Variabel Penelitian | Metode Penelitian | Hasil Penelitian |
|-----|---|--|---|--|---|
| | <i>Journal of International Business and Management (JIBM) Vol.4 No.10</i> | organisasi karyawan pada sektor pendidikan tinggi di Yaman? | | | nlcommitment. |
| 23. | Muleya, D., Ngirande, H., & Terera, S.R. (2022) <i>The Influence of Training and Career Development Opportunities on Affective commitment: A South African Higher Education Perspective.</i> SA Journal of Human Resource Management, Vol. 20(0). | 1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap komitmen afektif karyawan pada institusi pendidikan tinggi di Afrika Selatan? 2. Bagaimana pengaruh peluang pengembangan karier terhadap komitmen afektif karyawan pada institusi pendidikan tinggi di Afrika Selatan? | 1. <i>Training</i> 2. <i>Career development</i> 3. <i>Affective commitment</i> | 1. Kuantitatif 2. Analisis linear berganda. | 1. Pelatihan (<i>training</i>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif. 2. Pengembangan karier (<i>career development</i> juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif. |
| 24 | Indri Ana, Rizal Ula Ananta Fauzi, & Putri Oktovita Sari (2022). <i>Pengaruh Budaya Organisasi, Efikasi Diri dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Afektif pada Pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Madiun.</i> | 1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen afektif pegawai BPS Kota Madiun? 2. Bagaimana pengaruh | 1. Budaya organisasi 2. Efikasi diri 3. Kualitas kehidupan kerja 4. Komitmen afektif | 1. Kuantitatif 2. Analisis linear berganda | 1. Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif. 2. Efikasi diri berpengaruh signifikan |

| No | Peneliti/Tahun/Judul Penerbit | Rumusan Masalah | Variabel Penelitian | Metode Penelitian | Hasil Penelitian |
|-----|---|--|---|------------------------------|--|
| | Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi (SIMBA) 4, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Madiun, E-ISSN: 2686-1771. | efikasi diri terhadap komitmen afektif pegawai BPS Kota Madiun? 3. Bagaimana pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen afektif pegawai BPS Kota Madiun? 4. Bagaimana pengaruh budaya organisasi, efikasi diri, dan kualitas kehidupan kerja secara simultan terhadap komitmen afektif pegawai BPS Kota Madiun? | | | terhadap komitmen afektif. 3. Kualitas kehidupan kerja berpengaru h signifikan terhadap komitmen afektif. 4. Budaya organisasi, efikasi diri, dan kualitas kehidupan kerja berpengaru h secara simultan terhadap komitmen afektif. |
| 25. | Indri Dwi Anggraini, Siti Soeliha, & Lusiana Tulhusnah (2022). <i>Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi yang</i> | 1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap komitmen organisasi? 2. Bagaimana pengaruh lingkungan | 1. Pelatihan 2. Lingkungan Kerja 3. Komitmen Organisasi 4. Kinerja Pegawai | 1. Kuantitatif 2. SEM PLS | 1. Pelatihan berpengaru h positif tetapi tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. |

| No | Peneliti/Tahun/Judul Penerbit | Rumusan Masalah | Variabel Penelitian | Metode Penelitian | Hasil Penelitian |
|-----|--|--|---|---|---|
| | <i>Berdampak pada Kinerja Pegawai Non Medis di Rumah Sakit Mitra Sehat Situbondo.</i> Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME), FEB UNARS, Vol. 1, No. 5. | kerja terhadap komitmen organisasi? 3. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai? 4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai? | | | 2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasi. 3. Pelatihan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. 4. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. |
| 26. | Fajar Gumilang Kosasih, Mohamad Rizan, & Agung Wahyu Handaru (2022). <i>Perceived Organizational Support on Affective Organizational Commitment of Ministry of State Secretariat's Civil Servants</i> Interdisciplinary Social Studies, Vol. 1, No. 12 | Bagaimana pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Affective Organizational Commitment</i> pada pegawai Kementerian Sekretariat Negara? | 1. <i>Perceived Organizational Support</i> . 2. <i>Affective Organizational Commitment</i> . | 1. Kuantitatif 2. Analisis Linear Berganda | <i>Perceived Organizational Support</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Affective Organizational Commitment</i> . |
| 27. | M. Yusuf & Fajar Adi Prakoso (2022) | 1. Bagaimana pengaruh <i>perceived</i> | 1. <i>Perceived Organizational Support</i> | 1. Kuantitatif | <i>Perceived organizational support</i> berpengaruh |

| No | Peneliti/Tahun/Judul Penerbit | Rumusan Masalah | Variabel Penelitian | Metode Penelitian | Hasil Penelitian |
|-----|--|--|---|---|---|
| | <i>The Effect of Perceived Organizational Support and Job Involvement on the Organizational Commitment of Faculty Lecturers at Muhammadiyah Universities in Jabodetabek</i> <i>Jurnal Ekonomi Trisakti</i> , Vol. 2, No. 1. | <i>organizational support</i> terhadap komitmen organisasi dosen tetap di Perguruan Tinggi Muhammadiyah wilayah Jabodetabek? | 2. <i>Job Involvement</i> . 3. <i>Organizational commitment</i> | 2. Analisis Linear Berganda | h positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, Job involvement juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi |
| 28. | Sinha, S.P.; Talwar, Toran; & Rajpal, Reema (2022) <i>Correlational Study of Organizational Commitment, Self-Efficacy and Psychological Barriers to Technological Change</i> <i>Psychologia: An International Journal of Psychology in the Orient</i> , Volume 45, Hal. 176–183 | 1. Bagaimana hubungan antara self-efficacy terhadap komitmen organisasi? 2. Bagaimana pengaruh hambatan psikologis terhadap komitmen organisasi | 1. Self-efficacy 2. Organizational Commitment 3. Psychological Barriers to Technological Change | 1. Kuantitatif 2. Analisis Linear Berganda | 1. Self-efficacy berhubungan positif dengan komitmen organisasi. 2. Hambatan psikologis berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. |
| 29. | Nabilah Ayu Shabrina, Artiawati, | 1. Bagaimana hubungan | 1. Persepsi dukungan organisasi | 1. Kuantitatif | 1. Persepsi dukungan organisasi |

| No | Peneliti/Tahun/Judul Penerbit | Rumusan Masalah | Variabel Penelitian | Metode Penelitian | Hasil Penelitian |
|-----|---|---|--|--|---|
| | Darmawan Muttaqin (2022). Hubungan Persepsi dukungan organisasi dan Otonomi kerja dengan Komitmen fektif. PSYCHE: Jurnal Psikologi, Vol. 4, No. 2 | antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen afektif pada guru? 2. Bagaimana hubungan antara otonomi kerja dengan komitmen afektif pada guru? | 2.Otonomi kerja 3.Komitmen afektif. | 2. Uji korelasi Spearman. | berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif 2. Otonomi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen afektif. |
| 30. | Andriani, B. S., & Sudibjo, N. (2022). Pengaruh <i>Job embeddedness, Job satisfaction, dan Perceived organizational support</i> terhadap <i>Affective commitment</i> . Jurnal Akuntabilitas manajemen pendidikan, Vol.10 No.2 | 1. Bagaimana pengaruh <i>job embeddedness</i> terhadap komitmen afektif guru di SMP Swasta Jakarta? 2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen afektif guru di SMP Swasta Jakarta? 3. Bagaimana pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen afektif guru | 1. <i>Job embeddedness</i> 2. <i>Job Satisfaction</i> 3. <i>Perceived organizational support</i> 4. <i>Affective Commitment</i> | 1. Kuantitatif 2. PLS-SEM dengan SmartPLS | 1. <i>Job embeddedness</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>affective commitment</i> 2. <i>Job Satisfaction</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>affective commitment</i> , 3. <i>Perceived organizational support</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>affective</i> |

| No | Peneliti/Tahun/Judul Penerbit | Rumusan Masalah | Variabel Penelitian | Metode Penelitian | Hasil Penelitian |
|-----|--|--|---|---|--|
| | | di SMP Swasta Jakarta? | | | <i>commitment</i> . |
| 31. | Silva, R., Dias, Á., Pereira, L., Costa, R. L., & Gonçalves, R. (2022) <i>Exploring the Direct and Indirect Influence of Perceived Organizational Support on Affective Organizational Commitment.</i> <i>Social Sciences,</i> Volume 11, No. 406 | 1. Bagaimana pengaruh langsung <i>perceived organization al support</i> terhadap komitmen afektif karyawan? 2. Bagaimana pengaruh <i>job involvement</i> terhadap komitmen afektif karyawan? 3. Bagaimana pengaruh <i>job satisfaction</i> terhadap komitmen afektif karyawan? | 1. <i>Perceived organizational support</i> 2. <i>Job satisfaction</i> 3. <i>Job involvement</i> 4. <i>Affective organizational commitment</i> | 1. Kuantitatif 2. Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) | 1. <i>Perceived organizational support</i> berpengaruh positif terhadap affective commitment 2. <i>Job Satisfaction,</i> dan <i>Job Involvement</i> , dan <i>Job Involvement</i> dan <i>Job Satisfaction</i> memediasi pengaruh <i>Perceived organizational support</i> terhadap <i>affective commitment</i> . |
| 32. | Alfiana Anggraini & Mohammad Fauzan (2022) Pengaruh Kompetensi, Efikasi Diri dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada ASN BAPENDA Kota Semarang) YUME: Journal of | 1. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap komitmen organisasional 2. Bagaimana pengaruh efikasi diri terhadap komitmen organisasional | 1. Kompetensi 2. Efikasi diri, 3. Motivasi kerja, 4. Komitmen organisasional | 1. Kuantitatif 2. Analisis linear berganda | 1. Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional 2. Efikasi diri berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen |

| No | Peneliti/Tahun/Judul Penerbit | Rumusan Masalah | Variabel Penelitian | Metode Penelitian | Hasil Penelitian |
|------|--|--|---|---|--|
| | Management, Volume 5, Nomor 1. | 3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasional pada ASN BAPENDA Kota Semarang. | | | organisasional. 3. Motivasi kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap komitmen organisasional. |
| 33.. | Andi Muhamad Arif & Mohammad Fauzan (2022). Pengaruh Kompetensi, Efikasi Diri dan Kompensasi terhadap Komitmen Berkelanjutan Karyawan Bagian Produksi Hanchen Industrial Indonesia Semarang. Jurnal EMBA, Vol. 10 No. 1. | 1. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap komitmen berkelanjutan karyawan? 2. Bagaimana pengaruh efikasi diri terhadap komitmen berkelanjutan karyawan? 3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap komitmen berkelanjutan karyawan? | 1.Kompetensi 2. Efikasi diri, 3.Kompensasi, 4. Komitmen berkelanjutan | 1.Kuantitatif 2. Analisis linear berganda. | 1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen berkelanjutan 2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen berkelanjutan. 3. Efikasi diri justru berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen berkelanjutan karyawan. |
| 34.. | Sinha, S. P., Talwar, T., & Rajpal, R. (2022). | 1. Bagaimana hubungan <i>self-efficacy</i> dengan <i>psychologica</i> | 1. <i>Self-efficacy</i> 2. <i>Organizational</i> | 1. Kuantitatif 2. Korelasi person | 1. <i>Self-efficacy</i> berhubungan negatif signifikan |

| No | Peneliti/Tahun/Judul Penerbit | Rumusan Masalah | Variabel Penelitian | Metode Penelitian | Hasil Penelitian |
|-----|---|--|---|---|---|
| | <i>Correlational Study of Organizational Commitment, Self-Efficacy and Psychological Barriers to Technological Change.</i> <i>Psychologia</i> , Vol. 45, No. 3. | 1. <i>Barriers to technological change?</i> 2. Bagaimana hubungan organisasi commitment dengan <i>psychological barriers to technological change?</i> 3. Bagaimana hubungan <i>self-efficacy</i> dengan organisasi commitment? | <i>commitment</i> 3. <i>Psychological barriers to technological change</i> | | dengan <i>psychological barriers to technological change.</i> 2. <i>Organizational commitment</i> berhubungan negatif signifikan dengan <i>psychological barriers to technological change.</i> 3. <i>Self-efficacy</i> berhubungan positif signifikan dengan <i>organizational commitment</i> |
| 35. | Yuliani, L., & Maulina, A. (2022) <i>Pengaruh Perceived Organizational Support dan Self-Efficacy terhadap Affective commitment Pegawai.</i> Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, Vol. 8, No. 2, pp. 212–223. | 1. Bagaimana pengaruh <i>perceived organizational support</i> terhadap <i>affective commitment</i> pegawai? 2. Bagaimana pengaruh <i>self-efficacy</i> terhadap <i>affective commitment</i> pegawai? | 1. <i>Perceived Organizational Support</i> 2. <i>Self-Efficacy</i> 3. <i>Affective Commitment</i> | 1. Kuantitatif 2. Regresi linear berganda. | 1. <i>Perceived organizational support</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>affective commitment</i> 2. <i>Self-efficacy</i> berpengaruh positif signifikan terhadap |

| No | Peneliti/Tahun/Judul Penerbit | Rumusan Masalah | Variabel Penelitian | Metode Penelitian | Hasil Penelitian |
|-----|--|---|---|--------------------------|---|
| | | 3. Bagaimana pengaruh <i>perceived organization al support</i> dan <i>self-efficacy</i> secara simultan terhadap <i>affective commitment</i> pegawai? | | | <i>affective commitment</i> 3. Secara simultan, keduanya berpengaruh signifikan terhadap <i>affective commitment</i> |
| 36. | Putri, Irma Cahyani & Saryono (2022) Pengaruh <i>Self efficacy</i> terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan PT. XYZ. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 26, No. 1. | 1. Bagaimana pengaruh <i>self-efficacy</i> terhadap kepuasan kerja? 2. Bagaimana pengaruh <i>self-efficacy</i> terhadap komitmen organisasi? 3. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh <i>self-efficacy</i> terhadap komitmen organisasi? | 1. Self-Efficacy 2. Kepuasan Kerja 3. Komitmen Organisasi | 1. Kuantitatif 2. SEM | 1. Self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 2. Self-efficacy juga berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. 3. Kepuasan kerja terbukti memediasi secara signifikan hubungan antara <i>self-efficacy</i> dan komitmen organisasi. |

| No | Peneliti/Tahun/Judul Penerbit | Rumusan Masalah | Variabel Penelitian | Metode Penelitian | Hasil Penelitian |
|------|---|---|---|--|---|
| 37.. | Siti Nurhalimah & Lita Wulantika (2023) Pengaruh Pertukaran Pemimpin Anggota dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Afektif Karyawan Wisma Pendawa Ciumbuleuit Bandung. Jurnal Manajemen, Volume 17, No. 1 | 1. Bagaimana pengaruh pertukaran pemimpin anggota terhadap komitmen afektif karyawan wisma pendawa ciumbuleuit bandung? 2. Bagaimana pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen afektif karyawan wisma pendawa ciumbuleuit bandung? | 1. Pertukaran pemimpin anggota 2. Persepsi dukungan organisasi 3. Komitmen afektif | 1. Kuantitatif deskriptif 2. Regresi Linear Berganda | 1. Pertukaran pemimpin anggota memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif. 2. Persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif . |
| 38.. | Aryati, Ana Sofia & Armanu. (2023). <i>The Influence of Self- efficacy on Organizational Commitment and Ethical Behavior: The Role of Job Satisfaction.</i> <i>Journal of Theoretical and Applied Management (Jurnal Manajemen Teori dan Terapan), Vol. 16, No. 2.</i> | 1. Bagaimana pengaruh <i>self-efficacy</i> terhadap <i>organizational commitment?</i> 2. Bagaimana pengaruh <i>self-efficacy</i> terhadap <i>ethical behavior?</i> 3. Bagaimana pengaruh <i>self-efficacy</i> | 1. <i>Self- efficacy</i> 2. <i>Job satisfaction</i> 3. <i>Organizational commitment</i> 4. <i>Ethical behavior</i> | 1. Kuantitatif 2. SEM PLS | 1. <i>Self- efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>organizational commitment</i> 2. <i>Self- efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap |

| No | Peneliti/Tahun/Judul Penerbit | Rumusan Masalah | Variabel Penelitian | Metode Penelitian | Hasil Penelitian |
|-----|--|---|---|---|---|
| | | terhadap <i>job satisfaction</i> ? | | | <i>ethical behavior</i> . |
| | | 4. Bagaimana pengaruh <i>job satisfaction</i> terhadap <i>organizational commitment</i> ? | | | 3. <i>Self-efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>job satisfaction</i> . 4. <i>Job satisfaction</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>organizational commitment</i> |
| 39. | Insyira Risma Medya & Intan Ratnawati (2023). Pengaruh Program Pelatihan terhadap Komitmen Afektif dengan Keterikatan Karyawan sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT. Garment XYZ Indonesia Factory 3). <i>Diponegoro Journal of Management</i> , Volume 12, Nomor 1. | 1. Bagaimana pengaruh program pelatihan terhadap komitmen afektif? 2. Bagaimana pengaruh program pelatihan terhadap keterikatan karyawan? 3. Bagaimana pengaruh keterikatan karyawan terhadap komitmen afektif? | 1. Program pelatihan 2. Keterikatan karyawan 3. Komitmen afektif. | 1. Kuantitatif 2. Analisis <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM) berbasis <i>Partial Least Square</i> (SmartPLS) | 1. Program pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif. 2. Program pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan. 3. Keterikatan karyawan berpengaruh positif |

| No | Peneliti/Tahun/Judul Penerbit | Rumusan Masalah | Variabel Penelitian | Metode Penelitian | Hasil Penelitian |
|-----|---|---|--|---|---|
| | | | | | terhadap komitmen afektif. |
| 40. | Nasrin Arshadi & Ghazal Hayavi (2023). <i>The Effect of Perceived Organizational Support on Affective commitment.</i> Procedia - Social and Behavioral Sciences, Vol. 84. | Bagaimana pengaruh <i>perceived organization al support</i> terhadap <i>affective commitment?</i> | 1. <i>Perceived Organizational Support.</i> 2. <i>Affective Commitment.</i> | 1. Kuantitatif 2. Regresi Linear Berganda. | <i>Perceived organization support</i> berpengaru h positif signifikan terhadap <i>affective commitment</i> . |
| 41. | I Kadek Wiranata Saputra, I Gusti Ayu Wimba, Ida Ayu Masyuni (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan <i>Self efficacy</i> Terhadap Komitmen Organisasional. Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata, Vol. 3 No.8 | 1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional pegawai Non-PNS di Badan Ekonomi Kreatif Kota Denpasar? 2. Bagaimana pengaruh <i>self efficacy</i> terhadap komitmen organisasional pegawai Non-PNS di Badan Ekonomi Kreatif Kota Denpasar? | 1. Budaya organisasi <i>Self efficacy</i> 3. Komitmen Organisasional | 1. Kuantitatif 2. Analisis Linear Berganda | <i>Self efficacy</i> berpengaru h positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, sedangkan budaya organisasi juga berpengaru h positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. |

| No | Peneliti/Tahun/Judul Penerbit | Rumusan Masalah | Variabel Penelitian | Metode Penelitian | Hasil Penelitian |
|-----|---|--|---|---|---|
| 42. | Rizky Fauzan, Ilzar Daud, Maria C. I. Kalis, Lianto, dan Rustam (2023). <i>The Effect of Self-Efficacy on Performance with Mediation of Affective Commitment in Vocational Schools Throughout West Kalimantan.</i> <i>International Research Journal of Management, IT and Social Sciences</i> , Vol. 10 No. 2. | 1. Bagaimana pengaruh <i>self-efficacy</i> terhadap kinerja guru dengan mediasi komitmen afektif pada sekolah menengah kejuruan (SMK) di Kalimantan Barat? | 1. <i>Self efficacy</i> 2. <i>Affective commitmen t</i> 3. Kinerja. | 1. Kuantitatif 2. Analisis Partial Least Square (PLS-SEM). | 1. <i>Self efficacy</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif, namun tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja. 2. <i>Self efficacy</i> juga terbukti secara tidak langsung memengaruhi kinerja melalui mediasi komitmen afektif. |
| 43. | Lutfiana, N. Z., Anandita, S. R., & Mahendri, W. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Komitmen Organisasional Personil Pemadam Kebakaran Kabupaten Jombang. <i>Business and Economic Publication</i> , Vol. 1, No. 2. | 1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap komitmen organisasional personil pemadam kebakaran? 2. Bagaimana pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap komitmen organisasional | 1. Pelatihan 2. Kesehatan kerja 3. Komitmen organisasional | 1. Kuantitatif, 2. Regresi linear berganda | 1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. 2. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen |

| No | Peneliti/Tahun/Judul Penerbit | Rumusan Masalah | Variabel Penelitian | Metode Penelitian | Hasil Penelitian |
|-----|---|--|--|---|---|
| | | al personil pemadam kebakaran? | | | organisasio nal. |
| 44. | Lutfia Dwi Aulia & Retno Purwani Setyaningrum (2023) Pengaruh <i>Job Training</i> dan <i>Self- Efficacy</i> terhadap <i>Job Satisfaction</i> <i>Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMB)</i> , Vol. 6, No. 2. | 1. Bagaimana pengaruh <i>job training</i> terhadap <i>job satisfaction</i> ? 2. Bagaimana pengaruh <i>self-efficacy</i> terhadap <i>job satisfaction</i> ? 3. Bagaimana pengaruh <i>job training</i> terhadap <i>affective commitment</i> ? | 1. <i>Job Training</i> 2. <i>Self- Efficacy</i> 3. <i>Affective Commitment</i> 4. <i>Job Satisfaction</i> | 1. Kuantitati f 2. Path Analisis | 1. <i>Job training</i> berpengaru h positif signifikan terhadap <i>job satisfaction</i> 2. <i>Self- efficacy</i> tidak berpengaru h signifikan terhadap <i>job satisfaction</i> 3. <i>Job training</i> berpengaru h positif terhadap <i>affective commitmen t</i> . 4. <i>Affective commitmen t</i> berpengaru h positif terhadap <i>job satisfaction</i> |
| 45. | Islamey, A. A., & Utami, A. T. (2024). Pengaruh <i>Perceived Organizational</i> | 1. Bagaimana pengaruh <i>perceived organization al support</i> | 1. <i>Perceived organizational support</i> 2. <i>Komitme n afektif</i> | 1. Kuantitati f | Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara |

| No | Peneliti/Tahun/Judul Penerbit | Rumusan Masalah | Variabel Penelitian | Metode Penelitian | Hasil Penelitian |
|-----|---|---|---|---|--|
| | <i>Support</i> terhadap Komitmen Afektif Karyawan Generasi Z. Jurnal Riset Psikologi (JRP), Vol. 4 No.2 | terhadap komitmen afektif karyawan generasi Z? | | 2. Regresi linier sederhana | <i>perceived organizational support</i> terhadap komitmen afektif. |
| 46. | Cholid, F., Fuad, M., & Rohmadi, R. (2024) Pengaruh <i>Self efficacy</i> terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Hotel Grasia Semarang, Jurnal Administrasi dan Manajemen, Vol. 7, No. 2 | Bagaimana pengaruh <i>self-efficacy</i> terhadap komitmen organisasi pada karyawan Hotel Grasia Semarang? | 1. <i>Self-Efficacy</i> 2. Komitmen Organisasi (mencakup dimensi afektif, berkelanjutan, dan normatif) | 1. Kuantitatif 2. Analisis Linear Berganda | <i>Self-efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan hotel grasia semarang. |
| 47. | Juliansyah Noor, Titik Wijayanti, & Nurul Murtiningsih (2024) <i>The Role of Affective commitment in the Relationship between Training, Compensation, and Organizational Citizenship Behavior.</i> <i>Administrative Sciences</i> , Vol. 14, No. 4. | 1. Bagaimana pengaruh training terhadap komitmen afektif? 2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap komitmen afektif? 3. Bagaimana pengaruh komitmen afektif memediasi hubungan antara training dan kompensasi terhadap | 1. Training 2. Compensation 3. Affective Commitment 4. Organizational Citizenship Behavior (OCB) | 1. Kuantitatif 2. Analisis SEM | 1. Training berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif. 2. Kompensasi juga berpengaruh positif terhadap komitmen afektif. 3. Komitmen afektif berperan sebagai variabel mediasi yang |

| No | Peneliti/Tahun/Judul Penerbit | Rumusan Masalah | Variabel Penelitian | Metode Penelitian | Hasil Penelitian |
|-----|--|--|---|--|---|
| | | Organization al Citizenship Behavior? | | | signifikan antara training dan kompensasi terhadap OCB. |
| 48. | Verina Shiva Meifita Sari & Mohammad Fauzan (2024). Pengaruh <i>Work Life Balance</i> , Efikasi Diri dan Pengalaman Kerja terhadap Komitmen Karyawan: Studi Kasus pada PT Maybank Semarang. Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, Volume 6, Nomor 5. | 1. Bagaimana pengaruh <i>work life balance</i> terhadap komitmen kerja karyawan PT Maybank Semarang? 2. Bagaimana pengaruh Efikasi diri terhadap komitmen kerja karyawan PT Maybank Semarang? 3. bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap komitmen kerja karyawan PT Maybank Semarang? | 1. Work life balance 2. Efikasi diri 3. Pengalam an kerja 4. Komitmen kerja | 1. Kuantitati f2. Regresi linear berganda. | 1. <i>Work life balance</i> berpengaru h positif signifikan terhadap komitmen karyawan 2. Efikasi diri berpengaru h positif signifikan terhadap komitmen karyawan. 3. Pengalaman kerja berpengaru h negatif signifikan terhadap komitmen karyawan. |
| 49. | Lashari & Shah (2024) <i>Impact of Training on Organizational Commitment: An Evidence of General Universities of Sindh.</i> | 1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap komitmen afektif? 2. Bagaimana pengaruh pelatihan | 1. Training 2. Affective Commitme nt 3. Continua nce Commitme nt | 1. Kuantitatif 2. Analisis Linear Berganda | 1. Pelatihan berpengaru h positif dan signifikan terhadap komitmen affective. |

| No | Peneliti/Tahun/Judul Penerbit | Rumusan Masalah | Variabel Penelitian | Metode Penelitian | Hasil Penelitian |
|-----|---|---|---|---|---|
| | <i>Research Journal of Social Sciences & Economics Review</i> , Vol. 5, No. 3 | terhadap komitmen continuance. 3. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap komitmen normatif? | 4. Normative Commitment | | 2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen continuance 3. pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen normative. |
| 50. | Hngoi, C.L., Abdullah, N.-A., Wan Sulaiman, W.S., & Zaiedy Nor, N.I. (2024) <i>Examining job involvement and perceived organizational support toward organizational commitment</i> <i>Frontiers in Psychology</i> , Vol. 15 | 1. Bagaimana pengaruh job involvement terhadap organizational commitment ? 2. Bagaimana pengaruh perceived organizational support terhadap organizational commitment ? | 1. <i>Job involvement</i> 2. <i>Perceived organizational support</i> 3. <i>Organizational commitment</i> (affective, normative, kontiguan) | 1. Kuantitatif 2. Analisis linear berganda | 1. <i>Job involvement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>organizational commitment</i> 2. <i>Perceived organizational support</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>organizational commitment</i> ? |
| 51. | Gunawan (2025). <i>The Influence of Perception of Organizational Support on Organizational Citizenship Behavior</i> | 1. Bagaimana pengaruh Perceived Organizational Support terhadap OCB? | 1. Perceived Organizational Support. 2. Organizational | 1. Kuantitatif 2. PLS | 1. <i>Perceived Organizational Support</i> berpengaruh positif signifikan |

| No | Peneliti/Tahun/Judul Penerbit | Rumusan Masalah | Variabel Penelitian | Metode Penelitian | Hasil Penelitian |
|-----|--|---|---|---|--|
| | <i>of Police Personnel with Affective commitment as a Mediating Variable.</i> Jurnal Ekonomi & Bisnis, Vol. 22, No. 2. | 2. Bagaimana pengaruh <i>perceived organization support</i> terhadap <i>affective commitment</i> ? 3. bagaimana pengaruh <i>Affective commitment</i> terhadap OCB? | Citizenship Behavior (OCB) 3. Affective Commitment | | terhadap OCB. 2. <i>Perceived Organizational Support</i> juga berpengaruh positif signifikan terhadap Affective Commitment. 3. <i>Affective Commitment</i> berpengaruh positif terhadap OCB. |
| 52. | Wu, Z., Li, Q., & Zhang, B. (2025). <i>The Role of Innovation and Entrepreneurship Employee Training Programs in Enhancing Organizational Commitment from the Perspective of Industry-Education Integration.</i> <i>Journal Frontiers in Psychology</i> , No.16. | Bagaimana pelatihan karyawan berpengaruh terhadap komitmen organisasi dari perspektif integrasi industri-pendidikan? | 1. Pelatihan karyawan 2. Komitmen organisasi. | 1. Kualitatif, 2. Analisis linear berganda. | Pelatihan karyawan yang relevan dengan peran dan aspirasi karir karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan pada komitmen organisasi. |

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

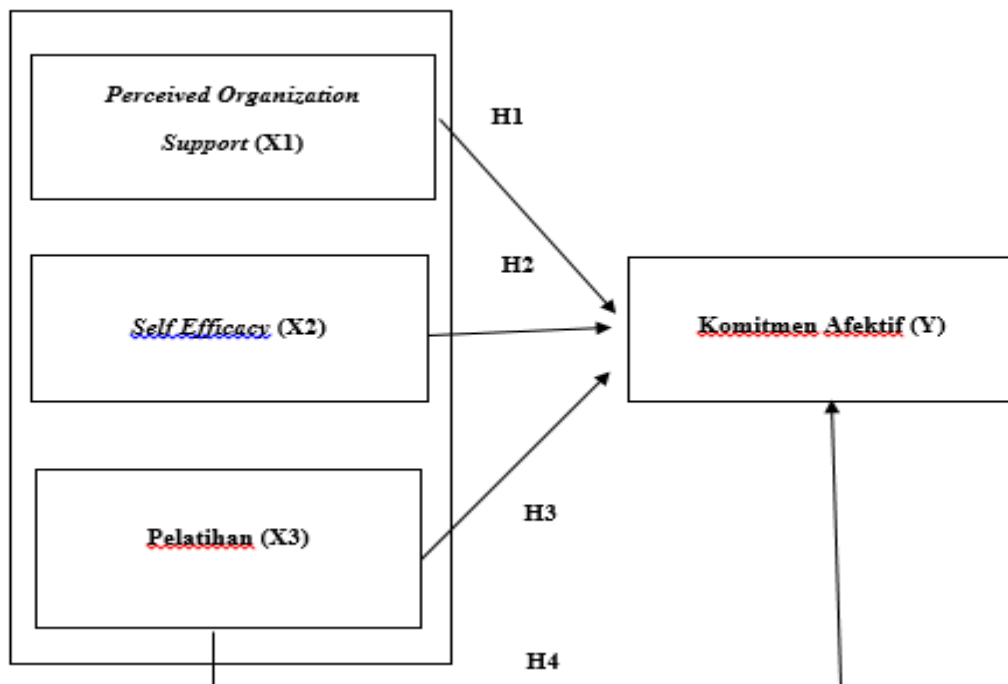
C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual ialah struktur berpikir yang menggambarkan hubungan antara teori yang relevan dengan variabel-variabel yang diteliti, yang berfungsi sebagai dasar logis dan sistematis untuk memahami bagaimana variabel-variabel dalam setiap penelitian saling terhubung melalui landasan teori serta temuan penelitian sebelumnya.

Menurut Sugiyono (2023), kerangka berpikir disusun untuk menjelaskan hubungan antar variabel dalam suatu penelitian berdasarkan teori dan fakta empiris, sehingga menjadi dasar dalam merumuskan hipotesis. Dalam konteks penelitian ini, kerangka konseptual disusun untuk menjelaskan pengaruh *perceived organizational support*, *self efficacy*, dan pelatihan terhadap komitmen afektif maka variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada 2 (dua) yaitu variabel independen dan variabel dependen.

Dalam penelitian ini, variabel independen yang diterapkan meliputi *Perceived Organizational Support*, *Self-Efficacy*, dan *Pelatihan Kerja*. Ketiga variabel ini dipilih karena diyakini memiliki pengaruh terhadap keterikatan emosional karyawan. Kerangka berpikir dalam penelitian ini merujuk pada penelitian yang telah dilakukan oleh Andriani & Sudibjo (2022), Saputra *et al.*, (2023), Muleya *et al.*, (2022) tentang *perceived organization support*, *self efficacy*, dan pelatihan terhadap komitmen afektif.

Adapun kerangka berfikirnya seperti gambar 2.1 dibawah ini :



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir

Sumber: Modifikasi dari Andriani & Sudibjo (2022), Saputra *et al.*, (2023),

Muleya *et al.*,(2022)

C. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian dalam kerangka berpikir sebelumnya, maka dapat dirumuskan sejumlah hipotesis penelitian. Hipotesis pada dasarnya merupakan dugaan sementara terhadap rumusan masalah yang diajukan, dan masih membutuhkan verifikasi melalui proses analisis data yang dilakukan secara sistematis dan objektif. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh *Perceived organization support* Terhadap Komitmen Afektif

Perceived Organizational Support (POS) mengacu pada persepsi menyeluruh dari karyawan terhadap tingkat apresiasi yang diberikan organisasi atas peran yang dijalankan karyawan, disertai perhatian terhadap aspek kesejahteraan dan kebutuhan pribadi yang mereka miliki. Ketika individu dalam suatu organisasi merasakan bahwa dukungan yang diberikan sesuai dengan nilai-nilai, harapan, dan keinginannya, maka secara alami akan tumbuh komitmen dari dalam diri untuk memenuhi tanggung jawabnya terhadap organisasi. Dalam kondisi ini, karyawan cenderung memiliki keterikatan emosional yang kuat dan kesetiaan tinggi, sehingga tidak mudah meninggalkan organisasi.

Menurut Andriani & Kusmiyanti, (2024) *perceived organization support* yang tinggi berperan penting dalam meningkatkan komitmen organisasional pegawai. Ketika karyawan merasa bahwa organisasi benar-benar menghargai kontribusi mereka dan menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan mereka, maka akan muncul rasa keterikatan emosional dan tanggung jawab moral untuk terlibat secara aktif dalam pencapaian tujuan organisasi. Penelitian terdahulu yang diungkapkan oleh (Nurhalimah & Lita, 2022) menghasilkan bahwa *perceived organization support* memiliki hubungan positif signifikan dengan komitmen afektif.

Islamey & Utami (2024) juga mengungkapkan pada penelitiannya dimana *perceived organization support* berpengaruh positif signifikan

terhadap komitmen afektif pada karyawan generasi z. Kemudian penelitian dari Indra (2020) terkait pengaruh *perceived organization support*, karakteristik demografi dan masa kerja terhadap komitmen afektif membuktikan bahwa *perceived organization support* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen afektif.

Penelitian juga dilakukan oleh Susanto *et al.*, (2021) yang menghasilkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara *perceived organization support* terhadap komitmen afektif. Selaras dengan hal itu Andriani & Sudibjo (2022) pada penelitiannya mengungkapkan bahwa *perceived organization support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah :

H1: *Perceived organization support* Berpengaruh Terhadap Komitmen Afektif.

2. Pengaruh *Self efficacy* Terhadap Komitmen Afektif.

Self efficacy didefinisikan sebagai kepercayaan seseorang terhadap kapasitasnya dalam merancang serta menuntaskan berbagai tindakan yang dibutuhkan guna mencapai tujuan tertentu.. Dalam pengertian ini, efikasi diri menjadi landasan penting bagi seseorang dalam merencanakan serta mengeksekusi tindakan yang berorientasi pada pencapaian hasil. bahwa seseorang dengan tingkat *self efficacy* yang tinggi akan lebih percaya diri dalam menyelesaikan tugas, memiliki

ketekunan dalam menghadapi tantangan, serta cenderung lebih berorientasi pada pencapaian tujuan.

Menurut Rustam *et al.*, (2023) Efikasi diri dapat dijelaskan sebagai bentuk keyakinan, baik secara individu maupun kelompok, terhadap kapasitas yang dimiliki dalam melaksanakan tindakan yang dibutuhkan untuk mewujudkan tujuan spesifik yang telah dirumuskan sebelumnya. Dengan demikian, *self efficacy* tidak hanya berperan dalam kinerja individual, tetapi juga berkontribusi besar terhadap penguatan komitmen emosional karyawan terhadap organisasi. Hal tersebut diperkuat dari hasil penelitian terdahulu oleh Anggraini & Fauzan (2022) ditemukan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif.

Fung *et al.*, (2020) juga melakukan studi sebelumnya menghasilkan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif. Selanjutnya ada Putri (2021) menjelaskan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif. Selaras dengan itu, Rustam *et al.*, (2023) juga meneliti dan menghasilkan temuan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif. Penelitian yang dilakukan oleh Arif & Fauzan, (2022) menegaskan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah:

H2: *Self efficacy* Berpengaruh Terhadap Komitmen Afektif.

3. Pengaruh Pelatihan Terhadap Komitmen Afektif.

Pelatihan ialah salah satu wujud investasi strategis yang dilakukan oleh organisasi guna mengoptimalkan mutu sumber daya manusianya. Dengan pelaksanaan pelatihan yang dirancang secara efektif, organisasi tidak hanya menyediakan akses bagi karyawan untuk mengembangkan keahlian dan wawasan yang dibutuhkan, tetapi juga memberikan sinyal bahwa keberadaan dan kontribusi karyawan dihargai. Pelatihan yang efektif dapat menciptakan rasa memiliki dan keterikatan emosional terhadap organisasi, karena karyawan merasa didukung dalam pengembangan karier dan pencapaian tujuan profesionalnya.

Sejalan dengan pendapat Pinangkaan *et al.*, (2020) Pelatihan merupakan proses penting untuk meningkatkan kualitas SDM dalam organisasi. Jika dirancang dan dilaksanakan secara tepat sesuai dengan kebutuhan karyawan dan tujuan organisasi pelatihan dapat memperkuat kompetensi kerja sekaligus membangun komitmen afektif. Hal tersebut diperkuat dari hasil penelitian terdahulu oleh Cherotich *et al.*, (2020) ditemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif. Dzakwantoro *et al.*, (2023) juga menjalankan riset sebelumnya menghasilkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif.

Menurut Muleya *et al.*, (2022) mengungkapkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif. Selaras dengan itu, Lutfiana *et al.*, (2023) juga meneliti dan menghasilkan temuan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif. Penelitian yang dilakukan oleh Wu *et al.*, (2025) menegaskan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah:

H3: Pelatihan Berpengaruh Terhadap Komitmen Afektif.

4. Pengaruh *Perceived organization support*, *Self efficacy*, dan Pelatihan Terhadap Komitmen Afektif.

Komitmen afektif karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya persepsi terhadap dukungan organisasi (*perceived organizational support*), efikasi diri (*self-efficacy*), serta pelatihan kerja. *Perceived organizational support* sendiri merujuk pada persepsi menyeluruh karyawan mengenai seberapa besar organisasi mengakui kontribusi yang telah diberikan oleh karyawan, serta menunjukkan perhatian yang nyata terhadap kondisi kesejahteraan mereka dan kebutuhan individu dalam lingkungan kerja.

Menurut pendapat Andriani & Kusmiyanti (2024) ketika karyawan meyakini bahwa organisasi secara tulus mengapresiasi peran yang mereka berikan, serta memberikan perhatian nyata terhadap kondisi

kesejahteraan mereka, maka akan muncul rasa keterikatan emosional dan tanggung jawab moral untuk terlibat secara aktif dalam pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan *Self efficacy* adalah Persepsi individu mengenai kapasitas dirinya untuk merancang, mengelola, dan menyelesaikan rangkaian tindakan yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Dalam pengertian ini, efikasi diri menjadi landasan penting bagi seseorang dalam merencanakan serta mengeksekusi tindakan yang berorientasi pada pencapaian hasil (Bandura., 2006).

Individu dengan efikasi diri tinggi cenderung memiliki keyakinan diri yang lebih besar dalam menghadapi tugas, gigih, dan berorientasi pada tujuan. Keyakinan ini memperkuat ikatan emosional dengan organisasi karena mereka merasa mampu berkontribusi secara optimal. Oleh karena itu, semakin tinggi self-efficacy, semakin tinggi pula komitmen afektif karyawan terhadap organisasi. Adapun faktor lain yang mempengaruhi komitmen afektif yaitu pelatihan kerja. Menurut Wu *et al.*, (2025), pelatihan merupakan upaya strategis organisasi untuk mengembangkan nilai pegawai agar dapat berperan secara efektif dalam mewujudkan sasaran strategis organisasi. Pelatihan tidak hanya menambah kompetensi teknis, tetapi juga membentuk sikap kerja positif, seperti motivasi, loyalitas, dan semangat belajar berkelanjutan.

Sejalan dengan pendapat Pinangkaan *et al.*, (2020) Pelatihan merupakan proses penting untuk meningkatkan kualitas SDM dalam

organisasi. Jika dirancang dan dilaksanakan secara tepat sesuai dengan kebutuhan karyawan dan tujuan organisasi pelatihan dapat memperkuat kompetensi kerja sekaligus membangun komitmen afektif, yaitu rasa keterikatan emosional terhadap organisasi.

Hal tersebut didukung penelitian terdahulu oleh Jang & Juliana, (2020) bahwa *perceived organization support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif. Penelitian terdahulu yang diungkapkan oleh Arif & Fauzan, (2022) menghasilkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif. Menurut Medya & Ratnawati, (2023) juga mengungkapkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif karyawan. Berdasarkan hasil itu, hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah :

H4: *Perceived organization support*, *Self efficacy* , dan Pelatihan Berpengaruh Terhadap Komitmen Afektif.