



## PENGARUH *PERCEPTION OF ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF PEGAWAI DIMEDIASI OLEH *INTENTION TO STAY* PADA PONDOK PESANTREN JABAL NUR KANDIS SIAK

Ghozi Asadullah At Taqi <sup>a\*</sup>, Nurfaishal <sup>b</sup>, Adolf Bastian <sup>c</sup>

<sup>a</sup> [cv.tamingsaribetuah@gmail.com](mailto:cv.tamingsaribetuah@gmail.com), Universitas Lancang Kuning, Pekanbaru Riau

<sup>b,c</sup> Universitas Lancang Kuning, Pekanbaru Riau

<sup>\*</sup> korespondensi

### ABSTRACT

*This research aims to determine the relationship between Perception of organizational support and employee Affective Commitment through Intention to Stay at the Jabal Nur Kandis Siak Islamic Boarding School. The research method used is quantitative research. The population in this study were all employees and teachers who worked at the Jabal Nur Kandis Siak Islamic Boarding School. The sampling technique used was purposive sampling, so that a sample of 89 respondents was obtained. The data collection technique used was using a structured questionnaire. The instrument testing technique in this research is validity and reliability testing using PLS (Partial Least Square) as the measurement. The results of this research show that Perception of Organization and Intention to Stay have a direct and significant effect on the Affective Commitment of Employees and Teachers who work at the Jabal Nur Kandis Siak Islamic Boarding School. Likewise, Perception of organizational support has a significant direct effect on Intention to Stay and Intention to Stay has been proven to be able to mediate the relationship between Perception of organizational support and Affective Commitment of Employees and Teachers who work at the Jabal Nur Kandis Siak Islamic Boarding School.*

**Keywords:** *Perception of organizational support , Intention to Stay Affective Commitment.*

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk Mengetahui Hubungan *Perception of organizational support* Terhadap Komitmen Afektif Pegawai Melalui *Intention to Stay* Pada Pondok Pesantren Jabal Nur Kandis Siak. Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan dan Guru yang bekerja di Pondok Pesantren Jabal Nur Kandis Siak. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, sehingga diperoleh sampel sebanyak 89 responden. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan menggunakan kuesioner terstruktur. Teknik pengujian instrumen dalam penelitian ini yaitu uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan PLS (Partial Least Square) sebagai pengukurannya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Perception of organizational support* dan *Intention to Stay* berpengaruh signifikan secara langsung terhadap Affective Commitment Karyawan dan Guru yang bekerja di Pondok Pesantren Jabal Nur Kandis Siak. Demikian juga *Perception of organizational support* berpengaruh signifikan secara langsung terhadap *Intention to Stay* dan *Intention to Stay* dibuktikan mampu memediasi hubungan antara *Perception of organizational support* terhadap Affective Commitment Karyawan dan Guru yang bekerja di Pondok Pesantren Jabal Nur Kandis Siak.

**Kata Kunci:** *Perception of organizational support , Intention to Stay Affective Commitment*

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi, termasuk lembaga pendidikan seperti pondok pesantren. Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan organisasi

*Received Desember 3, 2024; Revised Desember 12, 2024; Accepted Januari 29, 2025; Published Februari 3, 2025*

dalam menjaga dan mengembangkan kualitas sumber daya manusianya. Pada pondok pesantren, peran pegawai sangat vital dalam mendukung proses pembelajaran dan pengelolaan lembaga secara keseluruhan. Oleh karena itu, membangun komitmen afektif pegawai menjadi hal yang penting untuk memastikan stabilitas dan keberlanjutan lembaga. Komitmen afektif pegawai mencerminkan tingkat keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan pegawai terhadap organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen afektif tinggi cenderung memiliki motivasi yang kuat untuk tetap bekerja di organisasi dan berkontribusi secara maksimal. Namun, berbagai tantangan dapat memengaruhi komitmen afektif pegawai, salah satunya adalah persepsi terhadap dukungan organisasi atau *Perception of organizational support* (POS).

*Perception of organizational support* mengacu pada sejauh mana pegawai merasa bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Ketika pegawai merasa mendapatkan dukungan yang memadai dari organisasi, mereka lebih cenderung untuk merasa dihargai dan terikat secara emosional dengan organisasi. Namun, apabila persepsi ini tidak terbentuk dengan baik, maka risiko rendahnya komitmen afektif dan meningkatnya niat untuk meninggalkan organisasi (turnover intention) akan semakin besar.

Dampak langsungnya adanya Turn Over dapat dilihat pada biaya tambahan yang dikeluarkan yaitu biaya personel, rekrutmen, seleksi, dan pelatihan [1] Pergantian Guru dan karyawan mempersulit sumber daya manusia dalam mempertahankan atau membangun tim staf yang berkualitas dan hal ini sering kali menimbulkan biaya tinggi untuk merekrut dan melatih Guru dan karyawan baru Pergantian karyawan dapat menyebabkan kerugian dalam organisasi [2].

Pondok Pesantren Jabal Nur Kandis Siak, pengelolaan sumber daya manusia menghadapi tantangan tersendiri. Sebagai lembaga berbasis keagamaan, pesantren tidak hanya dituntut untuk memberikan pendidikan yang berkualitas tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung kesejahteraan pegawai. Salah satu indikator keberhasilan dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik adalah dengan meminimalkan niat pegawai untuk meninggalkan organisasi (*Intention to Stay*). *Intention to Stay* menjadi variabel penting yang dapat memediasi hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen afektif pegawai. Pegawai yang memiliki niat kuat untuk bertahan di organisasi akan lebih mudah membangun keterikatan emosional dengan organisasi.

Dengan demikian, diharapkan dukungan organisasi (*Perception of organizational support*) merupakan hubungan antara niat berpindah dan komitmen organisasi, serta hubungan ini menjadi lebih kuat ketika karyawan merasakan adanya dukungan organisasi yang tinggi dibandingkan ketika mereka merasakan adanya dukungan organisasi yang rendah. Dukungan organisasi yang dirasakan dapat didefinisikan sebagai keyakinan pekerja terhadap pertimbangan organisasi mengenai kontribusinya, dan sejauh mana organisasi peduli terhadap kesejahteraan pekerja [3]. Berdasarkan ekspektasi karyawan yang tidak dipenuhi oleh organisasi, Konsep ini juga dipandang sebagai isu yang relevan bagi persepsi.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Perception of organizational support* terhadap komitmen afektif pegawai yang dimediasi oleh *Intention to Stay* di Pondok Pesantren Jabal Nur Kandis Siak. Dengan memahami hubungan antara variabel-variabel tersebut, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan rekomendasi praktis bagi pengelola pondok pesantren dalam meningkatkan kesejahteraan dan komitmen pegawai, sehingga mendukung keberlanjutan organisasi secara keseluruhan..

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1. Teori Pertukaran sosial

Teori utama (*Grand Theory*) dalam penelitian ini yaitu teori Pertukaran sosial (*Social exchange theory*). George Homans merupakan tokoh penemu Teori pertukaran sosial, dan dilanjutkan oleh Richard Emerson, dan Peter Blau [4]. Berdasarkan teori ini, kita masuk ke dalam hubungan pertukaran dengan orang lain karena dari padanya kita memperoleh imbalan. Dengan kata lain hubungan pertukaran dengan orang lain akan menghasilkan suatu imbalan bagi kita. Teori pertukaran sosial melihat antara perilaku dengan lingkungan terdapat hubungan yang saling mempengaruhi (reciprocal). Karena lingkungan kita umumnya terdiri atas orang-orang lain, maka kita dan orang-orang lain tersebut dipandang mempunyai perilaku yang saling mempengaruhi dalam hubungan tersebut terdapat unsur imbalan (reward), pengorbanan (cost) dan keuntungan (profit) [5]

## 2.2. Perception of organizational support

*Perception of organizational support* merujuk pandangan karyawan tentang sebesar apa penilaian dari organisasi mengenai kontribusi yang diberikan, pemberian dukungan, dan kepedulian pada kesejahteraan karyawan [6]. Sedangkan menurut [7] “*Perception of organizational support* ialah sebuah bentuk sikap, kontribusi atau treatment yang diberikan oleh organisasi yang dijadikan stimulus oleh karyawannya tentang seberapa jauh organisasi tempat kerjanya menghargai kontribusinya dan peduli dengan kesejahteraannya”

Menurut [8], “perasaan dihargai oleh organisasi membantu mempertemukan kebutuhan karyawan terhadap *approval* (persetujuan), *esteem* (penghargaan) dan *affiliation* (keanggotaan)”. Jika dalam pantauan karyawan organisasi memberikan penghargaan terhadap apa yang mereka lakukan untuk organisasi maka karyawan tersebut akan lebih memperhatikan dan berusaha lebih dalam bekerja. Sebagaimana [6], “penilaian positif dari organisasi juga meningkatkan kepercayaan bahwa peningkatan usaha dalam bekerja keras akan dihargai

Menurut [6], ada tiga kelompok dari perlakuan berdasarkan pandangan karyawan memiliki hubungan dengan *Perception of organizational support* :

- a. Keadilan, mengacu pada Langkah Langkah yang dipakai untuk memastikan bagaimana sumber daya dialokasikan di antara karyawan
- b. Dukungan Atasan, Karyawan memiliki pendapat tentang seberapa besar supervisor menghargai kontribusi mereka dan seberapa besar supervisor peduli dengan kesejahteraan mereka
- c. Penghargaan Organisasi, Wujud dari penghargaan organisasi adalah sebagai berikut:
  - 1) Gaji, pengakuan, dan promosi. Sesuai dengan teori dukungan organisasi, kesempatan untuk memperoleh hadiah (gaji, pengakuan dan promosi) akan memperbesar kontribusi karyawan dan akan memberi nilai tambah pada *Perception of organizational support*
  - 2) Keamanan dalam bekerja. Pemberian jaminan bahwa perusahaan berusaha mempertahankan keanggotaan di masa mendatang memberikan perwujudan yang besar terhadap *Perception of organizational support*
  - 3) Kemandirian, menunjukkan adanya kontrol terhadap karyawan saat bekerja. Bilai organisasi percaya terhadap kemandirian karyawan untuk memutuskan dengan bijak bagaimana mereka akan melaksanakan pekerjaan, akan meningkatkan persepsi dukungan organisasi

Peran stressor. Stress mengacu pada ketidakmampuan individu mengatasi desakan dari sekitar [6]. Stres terkait peran karyawan dalam organisasi yang berhubungan berlawanan dengan *Perception of organizational support*.

## 2.3. Affective Commitment

Menurut [9] Komitmen Afektif adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Menurut Meyer dan Allen (1991) *Affective Commitment*, terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari perusahaan karena adanya ikatan emosional. Karyawan mengakui adanya kesamaan antara dirinya dan perusahaan, sehingga menunjukkan perhatian dan secara konsekuen membentuk komitmen yang mengesankan (want). Indikator komitmen afektif menurut Meyer dan Allen [10]:

- a. Keinginan untuk menjadi anggota organisasi,
- b. Merasa memiliki keterlibatan dalam mencapai tujuan perusahaan,
- c. Keterkaitan secara emosional,

Membanggakan perusahaan kepada orang lain.

## 2.4. Intention to Stay

Pengertian *Intention to Stay* Secara definitif niat karyawan untuk bertahan atau untuk tinggal dalam suatu organisasi atau perusahaan (*Intention to Stay*) merupakan suatu kondisi dimana karyawan cenderung ingin tinggal Bersama organisasi tersebut sampai keadaan yang menyebabkan mereka atau harus pergi meninggalkan organisasi dengan alasan tertentu [11]

Berdasarkan Konovsky dan Cropanzano dan Randall et al, dalam [12], niat untuk tinggal memiliki tiga item indikator yang disesuaikan, yaitu:

- a. Niat untuk tetap pada organisasi tanpa batas
- b. Niat untuk berhenti pada organisasi

c. Niat untuk mendapatkan pekerjaan baru

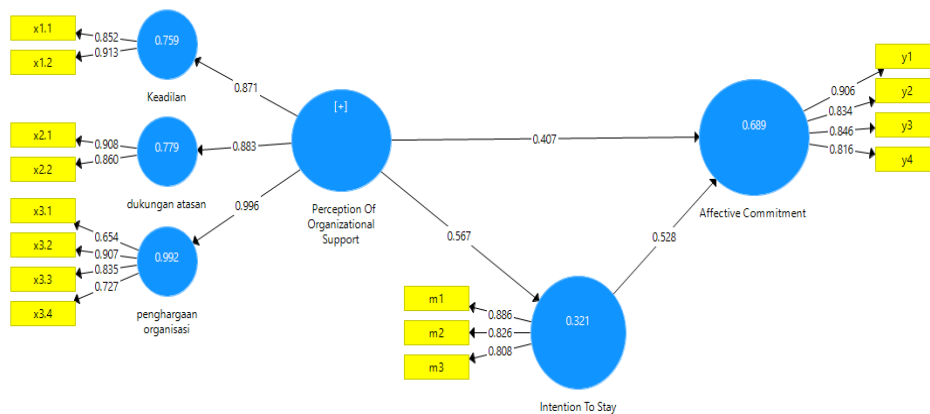
**3. METODOLOGI PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan dan Guru yang bekerja di Pondok Pesantren Jabal Nur Kandis Siak. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, sehingga diperoleh sampel sebanyak 89 responden. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan kuesioner terstruktur. Teknik pengujian instrumen dalam penelitian ini yaitu uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan PLS (*Partial Least Square*) sebagai pengukurannya.

**4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

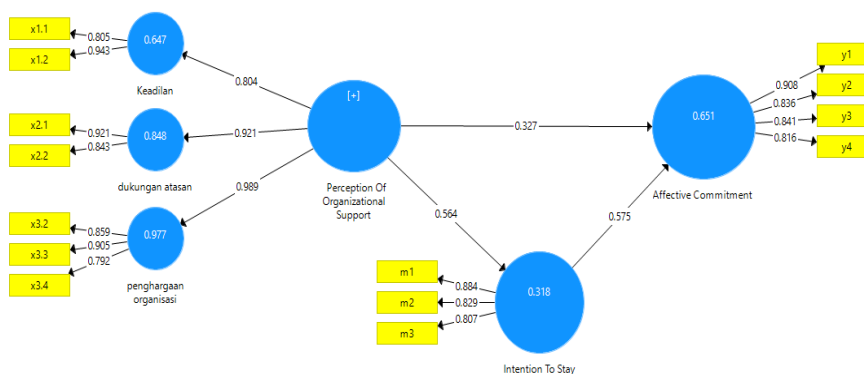
**4.1. Uji Outer model**

Outer model dinilai dengan cara melihat *convergent validity* (besarnya loading factor untuk masing-masing konstruk). *Convergent validity* dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item score/component score yang diestimasi dengan Software PLS. Ukuran reflektif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang diukur [13]. Berikut gambar diagram Jalur Outer model dengan menggunakan Smart PLS.



**Gambar 1. Outer model sebelum modifikasi**  
 Sumber: Data diolah dengan SmartPLS, 2024

Dari diagram output pada figure 1 diperoleh *loading factor* dari masing masing hubungan antar indikator dengan konstraknya memiliki nilai yang bervariasi. Nilai *Outer model* atau korelasi antara konstruk dengan variabel pada awalnya belum memenuhi *convergen validity* karena masih ada indikator yang memiliki nilai *loading factor* di bawah 0,70. Modifikasi model dilakukan dengan mengeluarkan indikator-indikator yang memiliki nilai *loading factor* di bawah 0,70 [14]. Maka model akan diperbaharui kembali dan hasilnya seperti figure 2



**Gambar 2 Outer model setelah modifikasi**  
 Sumber: Data diolah dengan SmartPLS, 2024

#### 4.1.1. Discriminant Validity

*Discriminant validity* dapat dievaluasi dengan melihat apakah indikator memiliki loading yang lebih tinggi terhadap konstruknya sendiri dibandingkan dengan konstruk lain [15].

Tabel 1. *Cross Loading*

	<i>Intention to Stay</i>	<i>Affective Commitment</i>	Keadilan	dukungan atasan	penghargaan organisasi
x1.1	0.333	0.568	<b>0.805</b>	0.324	0.461
x1.2	0.455	0.568	<b>0.943</b>	0.625	0.791
x2.1	0.532	0.594	0.604	<b>0.921</b>	0.909
x2.2	0.363	0.406	0.388	<b>0.843</b>	0.743
x3.2	0.500	0.623	0.923	0.690	<b>0.859</b>
x3.3	0.515	0.567	0.578	0.910	<b>0.905</b>
x3.4	0.419	0.442	0.380	0.830	<b>0.792</b>
m1	<b>0.884</b>	0.695	0.398	0.359	0.421
m2	<b>0.829</b>	0.630	0.348	0.455	0.475
m3	<b>0.807</b>	0.588	0.414	0.497	0.525
y1	0.681	<b>0.908</b>	0.570	0.558	0.611
y2	0.650	<b>0.836</b>	0.575	0.617	0.666
y3	0.576	<b>0.841</b>	0.568	0.492	0.536
y4	0.677	<b>0.816</b>	0.442	0.274	0.348

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS, 2024

#### 4.1.2. Uji Reliabilitas

Uji reliability digunakan untuk mengukur hasil ukur yang stabil atau konstan, serta dapat diandalkan/reliabel. Terindikasi dari jawaban seorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari beberapa kali *test*, melalui metode *Internal consistency* melalui *fitur composite reliability* dan koefisien *cronbach's Alpha*

Tabel 2. Uji reliability

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Batas Nilai	Keputusan
<i>Perception of organizational support</i>	0.911	0.918	0.935	>0,70	reliabel
<i>Intention to Stay</i>	0.791	0.792	0.878	>0,70	reliabel
<i>Affective Commitment</i>	0.873	0.879	0.913	>0,70	reliabel
Keadilan	0.72	0.892	0.869	>0,70	reliabel
dukungan atasan	0.724	0.777	0.876	>0,70	reliabel
penghargaan organisasi	0.813	0.828	0.889	>0,70	reliabel

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS, 2024

Kesimpulan atas pengolahan data menunjukkan angka yang memuaskan, kesemua variabel diatas ambang batas 0,70, menunjukkan konsistensi dan stabilitas instrumen yang digunakan tinggi. Disimpulkan semua konstruk penelitian ini sudah menjadi alat ukur yang fit, serta memiliki reliabilitas yang baik.

## 4.2. Uji Inner model

### 4.2.1. Analisis R Square

Analisis R Square bertujuan untuk mengetahui besarnya prosentase variabilitas konstruk endogen yang mungkin diterangkan oleh variabilitas konstruk eksogen. Analisis ini juga untuk mengetahui kebaikan model persamaan struktural. Semakin tinggi nilai *R-square* menunjukkan semakin besar variabel eksogen

tersebut dapat menerangkan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan strukturalnya. Terlampir nilai *output* nilai *R Square* sbb:

Tabel 3 Hasil Nilai *R Square*

	<b>R Square</b>	<b>R Square Adjusted</b>
<i>Intention to Stay</i>	0.318	0.310
<i>Affective Commitment</i>	0.651	0.642

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS, 2024

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa nilai  $R^2$  variabel *Intention to Stay* sebesar 0.318 yang berarti bahwa *Intention to Stay* dipengaruhi sama oleh Variabel *Perception of organizational support* (X) sebesar 31,8% sedangkan sisanya 68,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Sedangkan Nilai  $R^2$  variabel *Affective Commitment* (Y) sebesar 0,651 yang berarti *Affective Commitment* (Y) dipengaruhi secara bersama-sama oleh Variabel *Perception of organizational support* (X), dan *Intention to Stay* (M) sebesar 65,1%, Sedangkan 44,9% sisanya, dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

#### 4.2.2. Q-Square

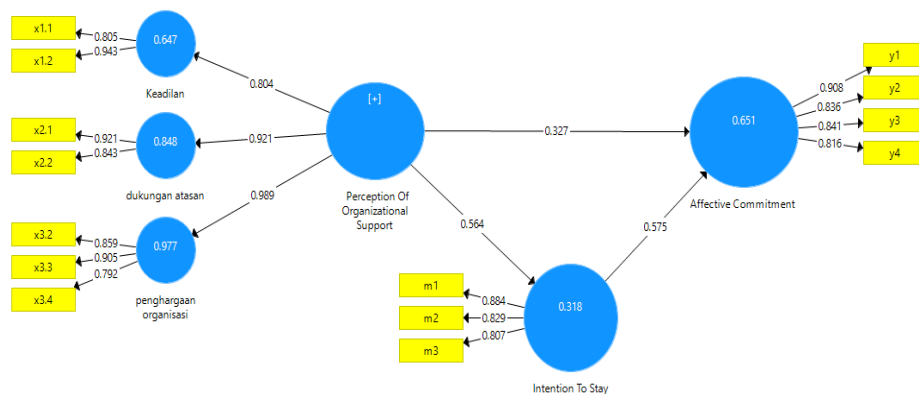
Penilaian *goodness of fit* diketahui dari nilai Q-Square. Nilai Q-Square memiliki arti yang sama dengan coefficient determination (R-Square) pada analisis regresi, dimana semakin tinggi Q-Square, maka model dapat dikatakan semakin baik atau semakin fit dengan data. Adapun hasil perhitungan nilai QSquare adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Q-Square} &= 1 - [(1 - R^2.1) \times (1 - R^2.2)] \\
 &= 1 - [(1 - 0,318) \times (1 - 0,651)] \\
 &= 1 - (0,682 \times 0,349) \\
 &= 1 - 0,238018 \\
 &= 0,761982
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai Q-Square sebesar 0,762. Hal ini menunjukkan besarnya keragaman dari data penelitian yang dapat dijelaskan oleh model penelitian adalah sebesar 76,20%. Sedangkan sisanya sebesar 23,80% dijelaskan oleh faktor lain yang berada di luar model penelitian ini. Dengan demikian, dari hasil tersebut maka model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki *goodness of fit* yang baik.

#### 4.3. Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis dilakukan berdasarkan hasil pengujian *Inner model* (model struktural) yang meliputi output *r-square*, koefisien parameter dan t-statistik. Untuk melihat apakah suatu hipotesis itu dapat diterima atau ditolak diantaranya dengan memperhatikan nilai signifikansi antar konstruk, t-statistik, dan p-values.



Gambar 3 Inner model

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS, 2024

Berdasarkan olah data yang telah dilakukan, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *T-Statistics* dan nilai *P-*

Values. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai *P-Values* < 0,05. Berikut adalah hasil uji hipotesis pengaruh langsung yang diperoleh dalam penelitian ini melalui *Inner model*:

Tabel 4 Uji Hipotesis Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
<i>Perception of organizational support -&gt; Affective Commitment</i>	0.327	0.325	0.083	3.964	0.000
<i>Intention to Stay -&gt; Affective Commitment</i>	0.575	0.581	0.075	7.657	0.000
<i>Perception of organizational support -&gt; Intention to Stay</i>	0.564	0.565	0.076	7.376	0.000

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS, 2024

Hasil uji hipotesis pengaruh langsung dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**4.3.1. H<sub>1</sub>: Perception of organizational support berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Affective Commitment Karyawan dan Guru yang bekerja di Pondok Pesantren Jabal Nur Kandis Siak**

Pengaruh *Perception of organizational support* (X1) terhadap *Affective Commitment* (Y) Karyawan dan Guru yang bekerja di Pondok Pesantren Jabal Nur Kandis Siak dengan nilai tstatistic sebesar 3,964 > 1,96. (ttabel) dengan p-value sebesar 0,000 > 0,05.. Nilai koefisien pengaruh = 0,327 yang menunjukkan arah pengaruh positif sehingga dapat disimpulkan **Hipotesis pertama (H<sub>1</sub>) diterima** yang artinya *Perception of organizational support* berpengaruh positif dan Signifikan terhadap *Affective Commitment* (Y) Karyawan dan Guru yang bekerja di Pondok Pesantren Jabal Nur Kandis Siak

**4.3.2. H<sub>2</sub> : Intention to Stay berpengaruh positif dan signifikan terhadap Affective Commitment (Y) Karyawan dan Guru yang bekerja di Pondok Pesantren Jabal Nur Kandis Siak**

Pengaruh *Intention to Stay* terhadap terhadap *Affective Commitment* (Y) Karyawan dan Guru yang bekerja di Pondok Pesantren Jabal Nur Kandis Siak dengan nilai tstatistic sebesar 7,657 > 1,96 (ttabel) dengan p-value sebesar 0,000 < 0,05. Nilai koefisien pengaruh = 0,575 yang menunjukkan arah pengaruh positif sehingga dapat disimpulkan **Hipotesis kedua (H<sub>2</sub>) diterima** yang artinya *Intention to Stay* berpengaruh positif dan Signifikan terhadap *Affective Commitment* (Y) Karyawan dan Guru yang bekerja di Pondok Pesantren Jabal Nur Kandis Siak

**4.3.3. H<sub>3</sub>: Perception of organizational support (X) berpengaruh positif terhadap Intention to Stay Karyawan dan Guru yang bekerja di Pondok Pesantren Jabal Nur Kandis Siak**

Pengaruh *Perception of organizational support* (X) terhadap *Intention to Stay* Karyawan dan Guru yang bekerja di Pondok Pesantren Jabal Nur Kandis Siak dengan nilai tstatistic sebesar 7,376 > 1,96 (ttabel) dengan p-value sebesar 0,000 < 0,05. Nilai koefisien pengaruh = 0,564 yang menunjukkan arah pengaruh positif sehingga dapat disimpulkan **Hipotesis ketiga (H<sub>3</sub>) diterima** yang artinya *Perception of organizational support* (X) berpengaruh positif dan Signifikan terhadap *Intention to Stay* Karyawan dan Guru yang bekerja di Pondok Pesantren Jabal Nur Kandis Siak

Berikut adalah hasil uji hipotesis pengaruh tidak langsung yang diperoleh dalam penelitian ini melalui *Inner model*:

Tabel 5 Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
<i>Perception of organizational support -&gt; Intention to Stay -&gt; Affective Commitment</i>	0.324	0.329	0.065	5.008	0.000

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS, 2024

#### 4.3.4. H<sub>4</sub>: Pengaruh *Perception of organizational support* (X) pegawai terhadap *Affective Commitment* (Y) guru Sekolah Dasar (SD) di Kabupaten Rokan Hulu dengan *Intention to Stay* sebagai variabel Mediasi

Pengaruh tidak langsung *Perception of organizational support* (X) terhadap *Affective Commitment* (Y) Karyawan dan Guru yang bekerja di Pondok Pesantren Jabal Nur Kandis Siak dengan nilai tstatistic sebesar  $5,008 > 1,96$ . (ttabel) dengan p-value sebesar  $0,000 < 0,05$ . Nilai koefisien pengaruh = 0,324 yang menunjukkan arah pengaruh positif sehingga dapat disimpulkan **Hipotesis keempat (H<sub>4</sub>) diterima** yang artinya variabel *Intention to Stay* memediasi hubungan antara *Perception of organizational support* (X) dengan *Affective Commitment* (Y) Karyawan dan Guru yang bekerja di Pondok Pesantren Jabal Nur Kandis Siak

#### 4.4. Diskusi

##### 4.4.1. Pengaruh *Perception of organizational support* (X) Terhadap *Affective Commitment* (Y)

Berdasarkan pada hasil penelitian diketahui bahwa *Perception of organizational support* (X) berpengaruh secara langsung terhadap *Affective Commitment* (Y) Karyawan dan Guru yang bekerja di Pondok Pesantren Jabal Nur Kandis Siak. *Perception of organizational support* (POS) berpengaruh signifikan terhadap *Affective Commitment*, karena persepsi pegawai bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka dapat memperkuat keterikatan emosional, rasa memiliki, dan loyalitas terhadap organisasi. Dukungan yang dirasakan, seperti perhatian atasan, pengakuan, dan kebijakan yang mendukung kesejahteraan, meningkatkan rasa dihargai dan kepercayaan pegawai terhadap organisasi, sehingga mereka merasa lebih nyaman dan termotivasi untuk tetap berkontribusi. Dengan demikian, POS tidak hanya mengurangi stres dan ketidakpastian kerja tetapi juga mendorong pegawai untuk memiliki komitmen emosional yang kuat, yang berdampak pada kesediaan mereka untuk mendukung keberlanjutan dan kesuksesan organisasi

##### 4.4.2. Pengaruh *Intention to Stay* Terhadap *Affective Commitment* (Y)

Berdasarkan pada hasil penelitian diketahui bahwa *Intention to Stay* berpengaruh signifikan secara langsung terhadap *Affective Commitment* (Y) Karyawan dan Guru yang bekerja di Pondok Pesantren Jabal Nur Kandis Siak.

Ketika seseorang memiliki niat yang kuat untuk tetap tinggal dalam organisasi, mereka cenderung mengembangkan rasa kepercayaan dan stabilitas terhadap masa depan mereka di sana. Hal ini dapat meningkatkan komitmen afektif mereka karena mereka merasa lebih aman dan yakin tentang hubungan jangka panjang dengan organisasi. niat untuk tetap tinggal (*Intention to Stay*) dapat bertindak sebagai prediktor yang kuat untuk tingkat komitmen afektif (*Affective Commitment*) seseorang terhadap organisasi. Hal ini menunjukkan pentingnya memahami faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan individu untuk bertahan dalam organisasi sebagai upaya untuk membangun komitmen yang kuat dan berkelanjutan.

##### 4.4.2. Pengaruh *Perception of organizational support* terhadap *Intention to Stay*

Berdasarkan pada hasil penelitian diketahui bahwa *Perception of organizational support* berpengaruh signifikan terhadap *Intention to Stay* Karyawan dan Guru yang bekerja di Pondok Pesantren Jabal Nur Kandis Siak. Persepsi terhadap dukungan organisasi merujuk pada penilaian individu tentang sejauh mana organisasi mereka memberikan dukungan yang tepat terhadap kebutuhan mereka, baik itu dukungan dalam pengembangan karir, keseimbangan kerja-hidup, bantuan dalam situasi pribadi, atau aspek lain yang memengaruhi kesejahteraan dan kepuasan kerja mereka. Niat untuk tetap tinggal mengacu pada keinginan individu untuk bertahan atau tetap bekerja dalam organisasi tertentu dalam jangka waktu yang akan datang. Ini mencerminkan keputusan aktif individu untuk tidak mencari pekerjaan di tempat lain atau keluar dari organisasi. Individu yang merasa didukung oleh organisasi cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Hal ini dapat mengurangi keinginan mereka untuk mencari kesempatan kerja di tempat lain karena mereka merasa kebutuhan mereka terpenuhi di organisasi saat ini. Dukungan yang diterima dari organisasi dapat meningkatkan kredibilitas organisasi di mata karyawan. Ini menciptakan rasa kepercayaan bahwa organisasi akan mendukung karir dan kesejahteraan mereka di masa depan, yang secara positif mempengaruhi niat untuk tetap tinggal.

##### 4.4.4. Pengaruh *Perception of organizational support* (X) Kerja Terhadap *Affective Commitment* dengan di mediasi oleh *Intention to Stay*

Berdasarkan pada hasil penelitian diketahui bahwa *Intention to Stay* mampu memediasi hubungan *Perception of organizational support* (X) terhadap *Affective Commitment* Karyawan dan Guru yang

bekerja di Pondok Pesantren Jabal Nur Kandis Siak . Persepsi terhadap dukungan organisasi merujuk pada penilaian karyawan tentang sejauh mana organisasi mereka memberikan dukungan yang diperlukan, baik itu dalam hal pengembangan karir, dukungan emosional, imbalan yang adil, atau aspek lain yang mempengaruhi kesejahteraan dan kepuasan kerja mereka. *Intention to Stay* adalah keinginan individu untuk tetap bekerja dalam organisasi dalam jangka waktu yang akan datang. Ini mencerminkan keputusan aktif untuk tidak mencari pekerjaan di tempat lain atau meninggalkan organisasi, *Affective Commitment* (Y) adalah tingkat keterikatan emosional seseorang terhadap organisasi, yang didasarkan pada identifikasi dengan nilai-nilai organisasi, kebanggaan terhadap anggota organisasi, dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Ketika karyawan merasa didukung oleh organisasi, mereka cenderung mengembangkan persepsi positif tentang organisasi. Persepsi ini dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kepercayaan bahwa organisasi akan memenuhi kebutuhan mereka di masa depan. Niat untuk tetap tinggal muncul sebagai reaksi alami terhadap pengalaman positif ini. Karyawan yang merasa didukung cenderung memiliki niat yang lebih kuat untuk tetap bekerja dalam organisasi karena mereka merasa bahwa mereka akan mendapatkan manfaat jangka panjang dari berada di organisasi tersebut. Ketika individu memilih untuk tetap di organisasi dan melihat masa depan mereka di sana, mereka cenderung mengembangkan keterikatan emosional yang lebih kuat terhadap organisasi tersebut. Dengan demikian, melalui jalur mediasi ini, persepsi positif terhadap dukungan organisasi tidak hanya secara langsung mempengaruhi niat untuk tetap tinggal tetapi juga secara tidak langsung memperkuat komitmen afektif karyawan terhadap organisasi. Hal ini menunjukkan pentingnya memahami hubungan kompleks antara faktor-faktor psikologis seperti persepsi, niat, dan komitmen dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia untuk mempromosikan kesejahteraan karyawan dan kinerja organisasi yang berkelanjutan.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pada hasil penelitian diketahui *Perception of organizational support* berpengaruh signifikan terhadap *Affective Commitment* Karyawan dan Guru yang bekerja di Pondok Pesantren Jabal Nur Kandis Siak. Hal ini bermakna semakin baik *Perception of organizational support* maka *Affective Commitment* Karyawan dan Guru yang bekerja di Pondok Pesantren Jabal Nur Kandis Siak akan semakin baik pula. Demikian pula sebaliknya semakin rendah *Perception of organizational support* maka akan menurunkan *Affective Commitment* Karyawan dan Guru yang bekerja di Pondok Pesantren Jabal Nur Kandis Siak. *Intention to Stay* juga berpengaruh signifikan secara langsung terhadap *Affective Commitment* Karyawan dan Guru yang bekerja di Pondok Pesantren Jabal Nur Kandis Siak. Hal ini bermakna semakin baik *Intention to Stay* guru maka *Affective Commitment* Karyawan dan Guru yang bekerja di Pondok Pesantren Jabal Nur Kandis Siak akan semakin baik pula. Demikian pula sebaliknya semakin rendah *Intention to Stay* guru maka akan menurunkan *Affective Commitment* guru Karyawan dan Guru yang bekerja di Pondok Pesantren Jabal Nur Kandis Siak.

Selain itu, *Perception of organizational support* berpengaruh signifikan secara langsung terhadap *Intention to Stay* Karyawan dan Guru yang bekerja di Pondok Pesantren Jabal Nur Kandis Siak. Hal ini bermakna semakin baik *Perception of organizational support* maka *Intention to Stay* Karyawan dan Guru yang bekerja di Pondok Pesantren Jabal Nur Kandis Siak akan semakin baik pula. Demikian pula sebaliknya semakin rendah *Perception of organizational support* guru maka akan menurunkan *Intention to Stay* Karyawan dan Guru yang bekerja di Pondok Pesantren Jabal Nur Kandis Siak. Berdasarkan pada hasil penelitian juga diketahui *Intention to Stay* mampu memediasi hubungan antara pengembangan kairi terhadap *Affective Commitment* Karyawan dan Guru yang bekerja di Pondok Pesantren Jabal Nur Kandis Siak. Hal ini bermakna semakin baik *Intention to Stay* maka akan mempengaruhi hubungan *Perception of organizational support* dan *Affective Commitment* Karyawan dan Guru yang bekerja di Pondok Pesantren Jabal Nur Kandis Siak

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] A. Kalidass and A. Bahron, "The Relationship between Perceived Supervisor Support, Perceived Organizational Support, Organizational Commitment and Employee Turnover Intention," *Int. J. Bus. Adm.*, vol. 6, no. 5, 2015, doi: 10.5430/ijba.v6n5p82.
- [2] H. Y. Yim, H. J. Seo, Y. Cho, and J. H. Kim, "Mediating Role of Psychological Capital in Relationship between Occupational Stress and Turnover Intention among Nurses at Veterans Administration Hospitals in Korea," *Asian Nurs. Res. (Korean. Soc. Nurs. Sci.)*, vol. 11, no. 1, pp. 6–12, 2017, doi: 10.1016/j.anr.2017.01.002.

- [3] M. Bohle, "Handling of human-Geosphere intersections," *Geosci.*, vol. 6, no. 1, 2016, doi: 10.3390/geosciences6010003.
- [4] S. Mighfar, "SOCIAL EXCHANGE THEORY : Telaah Konsep George C. Homans Tentang Teori Pertukaran Sosial," *LISAN AL-HAL J. Pengemb. Pemikir. dan Kebud.*, vol. 9, no. 2, pp. 259–282, 2015, doi: 10.35316/lisanalhal.v9i2.98.
- [5] M. E. Machmud, "Transaksi Dalam Teori Exchange Behaviorism George Caspar Homans (Perspektif Ekonomi Syariah)," *Iqtishadia J. Kaji. Ekon. dan Bisnis Islam Stain Kudus*, vol. 8, no. 2, pp. 257–280, 2015.
- [6] L. Rhoades and R. Eisenberger, "Perceived organizational support: A review of the literature," *J. Appl. Psychol.*, vol. 87, no. 4, pp. 698–714, 2019, doi: 10.1037/0021-9010.87.4.698.
- [7] T. A. Lansart, B. Tewel, and L. O. . Dotulng, "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Dukungan Organisasi Dan Keadilan Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara," *J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 7, no. 4, pp. 5593–5602, 2019, [Online]. Available: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/26347>
- [8] R. dan Eisenberger, "Perceived Organizational Support: A Literature Review," *Int. J. Hum. Resour. Stud.*, vol. 9, no. 3, p. 155, 2019, doi: 10.5296/ijhrs.v9i3.15102.
- [9] E. Griffin, *Pengantar Binis Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Erlangga, 2015.
- [10] O. Alvin and P. Syah, "Hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan di PT . X Correlation Between Perceived Organizational Support and Organizational Commitment on Employee ' s of PT . X Abstrak," vol. 11, no. 02, pp. 691–704, 2024.
- [11] M. H. Ibrahim, M., & Mubarak, "Budaya Etika, Niat Untuk Bertahan Dalam Organisasi dan Kesesuaian Individu dengan Organisasi Sebagai Mediator (Studi Pada PT. Garuda Indonesia Medan)," *JEMSI (Jurnal Ekon. Manajemen, dan Akuntansi)*, vol. 2, no. 1, 2016.
- [12] O. K. Kasogela, "The Impacts of Continuance Commitment to Job Performance," *Adv. J. Soc. Sci.*, vol. 5, no. 1, pp. 93–100, 2019, doi: 10.21467/ajss.5.1.93-100.
- [13] I. Ghozali, *Mediasi dan moderasi dalam analisis statistik : menggunakan program ibm spss 25,process versi 3.1 dan warppls 6.0*, 1st ed. Semarang: Yoga Pratama, 2019.
- [14] W. Abdillah, J. Hartono, and B. Usman, *Konsep dan Aplikasi Structural Equation Modeling Berbasis Varian dalam Penelitian Bisnis*, 2nd ed. UPP STIM YKPN - Yogyakarta, 2020.
- [15] Andreas Wijaya, *Metode Penelitian Menggunakan Smart Pls 03*. Yogyakarta: Innosain, 2019.