

Peranan Komitmen Afektif Organisasi Terhadap Turnover intention Pada Tenaga Kerja Non ASN Dinas Kota Banjarbaru

The Role Of Organizational Affective Commitment Towards Turnover intention In Non Civil Servant Employees In Banjarbaru City

Rajeb Akbar*, Ermina Istiqomah & Muhammad Syarif Hidayatullah

Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan, Universitas Lambung Mangkurat, Jl. A. Yani Km 36 Banjarbaru, 70714, Indonesia

ABSTRAK

Perkembangan organisasi pada masa revolusi digital sekarang perlu memperhatikan hal yang berperan penting dalam sebuah organisasi, Komitmen afektif organisasi menjadi salah satu komponen penting yang harus dimiliki oleh setiap anggota organisasi dalam mengatasi turnover intention. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui terdapat atau tidaknya peranan komitmen afektif organisasi terhadap *turnover intention* pada tenaga kerja NON ASN dinas kota Banjarbaru. Instrumen dalam penelitian ini menggunakan Commitment Scales khususnya pada item Affective Commitment dan untuk *Turnover intention* menggunakan *Turnover intention* Scale Item diberikan dengan paper-and-pencil pada subjek. Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Penelitian ini dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana. Subjek dalam penelitian ini adalah tenaga kerja NON ASN dinas kota Banjarbaru dengan jumlah total 193 subjek. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat peranan negatif yang signifikan komitmen afektif organisasi terhadap *turnover intention* artinya semakin tinggi komitmen afektif organisasi maka semakin rendah tingkat *turnover intention*. Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa komitmen afektif organisasi memiliki peranan negatif yang signifikan terhadap *turnover intention* pada tenaga kerja NON ASN dinas kota Banjarbaru.

Kata kunci: Komitmen afektif organisasi, *turnover intention*, tenaga kerja non asn, kota banjarbaru.

ABSTRACT

Organizational development during the current digital revolution needs to pay attention to things that play an important role in an organization. Organizational affective commitment is one of the important components that every member of the organization must have in overcoming turnover intention. This study aims to investigate whether or not there is a role of organizational affective commitment towards *turnover intention* in non civil servant employees in Banjarbaru. The instruments in this study included the commitment scale item, particularly affective commitment scale item and *turnover intention* scale item, data were taken using paper and pencil questionnaire. This study was using a purposive sampling technique and analyzed using a simple linear regression analysis technique. The subjects in this study were non civil servant employees in Banjarbaru city with a total of 193 subjects. The results of the study showed that there was a significant negative role of organizational affective commitment towards turnover intention. Based on the results of the study it can be concluded that organizational affective commitment has a significant negative role towards *turnover intention* in non civil servant employees in Banjarbaru city.

Keywords: Organizational affective commitment, turnover intention, non civil servant employees, Banjarbaru city.

***Korespondensi:**
Rajeb Akbar
rajebakbar15@gmail.com

Masuk: 19 Mei 2023
Diterima: 19 Mei 2023
Terbit: 25 Januari 2025

Sitasi:
Akbar, R., Istiqomah, E., &
Hidayatullah, M. S. (2024).
Peranan Komitmen Afektif
Organisasi Terhadap *Turnover
intention* Pada Tenaga Kerja
Non ASN Dinas Kota
Banjarbaru. *Jurnal Kognisia*,
7(1), 37-47.
[http://doi.org/10.20527/
kognisia.2024.04.004](http://doi.org/10.20527/kognisia.2024.04.004)

PENDAHULUAN

Perkembangan organisasi di masa revolusi digital sekarang penting diperhatikan dalam mencapai tujuan organisasi adalah memperhatikan hal yang paling berperan dalam sebuah organisasi, yaitu SDM (Susan, 2019). Purba (2018) mendefinisikan SDM adalah sebuah potensi dalam menjadi penggerak bagi organisasi. Hal ini sangat penting karena SDM merupakan sebuah penunjang bagi organisasi dalam tercapainya tujuan organisasi tersebut, sehingga berhasil atau tidaknya tujuan suatu organisasi banyak dipengaruhi oleh bagaimana pengelolaan atau pengembangan SDM di dalamnya (Noer dkk., 2017). Pentingnya peran tersebut maka perlu dilakukan pengembangan agar terciptanya SDM yang baik dan berkualitas di dalam organisasi, sama seperti hasil penelitian yang dilakukan Sunarto (2020) yang menyebutkan SDM memiliki peran penting dalam mempertahankan daya saing organisasi.

Revolusi dalam sebuah organisasi juga membuat anggota memiliki kesempatan mengubah perilaku di organisasi. Salah satu perilaku anggota yang mampu mengganggu kinerja organisasi adalah *turnover intention* yang berakhir pada perilaku meninggalkan pekerjaannya (Sari & Rivai, 2021). Definisi *turnover intention* sendiri adalah keinginan untuk berhenti bekerja secara sukarela dan tidak sukarela (Aburumman dkk., 2020). Dari pemaparan di atas maka pengelolaan SDM yang baik sangat perlu dilakukan agar memberikan kontribusi terhadap kemajuan dan perkembangan organisasi, sebaliknya apabila dalam penanganan SDM dilakukan secara kurang baik, maka dapat menyebabkan semangat anggota berkurang dan akhirnya meninggalkan pekerjaannya (Firdaus & Lusiana, 2020). Faktor internal yang menyebabkan *turnover intention* yaitu sebuah hal tidak puas terhadap kerjanya, kondisi kultur organisasi yang kurang baik, jam kerja yang sangat panjang dengan pembayaran yang minim, pelatihan anggota yang tidak baik serta komitmen afektif organisasi rendah.

Sedangkan hal eksternal yang memunculkan *turnover intention* anggota yaitu ekonomi keluarga, gaji lebih tinggi ditempat lain (Kuria dkk., 2012).

Fenomena *turnover* tersebut juga ditemukan peneliti pada tenaga kontrak kota Banjarbaru yang sekarang disebut sebagai tenaga kerja non ASN kota Banjarbaru. Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan secara wawancara oleh peneliti pada hari Kamis, 11 Agustus 2022 dengan bapak Budi Rifani selaku Kepala Bidang Perencanaan dan Pembinaan Aparatur BKPP Kota Banjarbaru, hasil dari wawancara tersebut dijelaskan tenaga kerja non ASN kota Banjarbaru memiliki kisaran umur dari 18-50 tahun, dengan jumlah total sekitar 1.624 tenaga non ASN yang bekerja di SKPD kota Banjarbaru menurut data non ASN tahun 2021. Dengan data 3 dinas terbanyak jumlah non ASN yaitu dinas perumahan dan permukiman sejumlah 169 orang, dinas pendidikan dengan jumlah 152 orang, dan dinas kesehatan terbanyak ketiga dengan jumlah 142 orang. Menurut data tenaga kerja non ASN kota Banjarbaru tidak sedikit yang mengundurkan diri dalam beberapa kurun tahun terakhir dengan data 83 orang yang tercatat telah mengundurkan diri dan masih banyak SKPD yang tidak melaporkan tenaga kerja non ASN yang berhenti pada BKPP kota Banjarbaru. Berbagai alasan dari tenaga kerja non ASN untuk berhenti bekerja, disebabkan faktor internal dan eksternal tenaga kerja non ASN seperti pindah keluar daerah ikut suami, pindah kerja atau ingin bekerja ditempat lain, masalah kesehatan, tempat tinggal terlalu jauh, masalah umur, pelanggaran disiplin, dan berbagai alasan lainnya yang tercatat pada data BKPP kota Banjarbaru.

Tenaga kerja non ASN perkembangannya bertujuan dalam membantu kinerja PNS dalam menjalankan tanggung jawab pemerintah kota. Mengingat peran tenaga kerja non ASN diperlukan membantu PNS melayani masyarakat, maka dari itu tenaga kerja non ASN dituntut lebih baik lagi dalam bekerja sama menciptakan pelayanan masyarakat yang baik (Putranto, 2015). Tenaga kerja non ASN menjadi masalah yang cukup penting diteliti

untuk meningkatkan komitmen organisasi, sebab akan berguna mengembangkan efektivitas kinerja setiap anggota dan mengurangi *turnover intention*. (Singarimbun dkk., 2021).

Anggota yang memiliki komitmen afektif rendah akan membuat banyaknya anggota yang akan berhenti di organisasi tersebut. Sejalan dengan itu, Wahyudi dan Salam (2020) menyatakan komitmen dapat dilihat dari sikap dan perilaku anggota yang sesuai dengan visi, misi, tujuan, serta kebijakan dan peraturan organisasi. Anggota dengan komitmen afektif tinggi akan lebih bekerja keras dan keinginan lebih kuat untuk bertahan di organisasi agar mencapai sebuah tujuan organisasi.

Meyer dan Allen (1990) menjelaskan anggota yang memiliki komitmen afektif yang tinggi memiliki kedekatan emosional pada organisasi, anggota bertahan di organisasi karena anggota sejalan dengan visi-misi dan nilai organisasi. Boon dkk., (2006) menjelaskan jika dibandingkan dengan komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan, komitmen afektif dapat dinilai lebih tinggi. Dalam kata lain anggota dengan komitmen afektif akan lebih mempunyai nilai organisasi dibandingkan dengan kedua tipe komitmen yang lain karena anggota melibatkan emosional terhadap organisasi sehingga anggota akan bekerja lebih keras dengan senang dan gembira (Kusumastuti & Nurtjahjanti, 2013). Greenberg dan Baron (2003) menyebutkan anggota dengan komitmen afektif memiliki karakter berbeda dengan anggota dengan komitmen lainnya. anggota yang memiliki komitmen afektif akan serius menjadi anggota organisasi sehingga memiliki keinginan tinggi agar menggunakan kerja keras yang maksimal tercapainya visi-misi organisasi (Kusumastuti & Nurtjahjanti, 2013).

Berdasarkan tiga dimensi komitmen tersebut, komitmen afektif organisasi dinilai dimensi yang paling penting daripada dimensi komitmen lainnya (Mercurio, 2015), karena anggota dengan komitmen afektif lebih menunjukkan loyalitas dan dedikasi yang tinggi terhadap organisasi (Rhoades dkk., 2001). Beberapa penelitian dengan hasil *turnover intention* negatif berpengaruh secara signifikan

oleh komitmen afektif organisasi seperti hasil penelitian yang dibuktikan oleh Islamy (2016), penelitian ini berfokus kepada pengaruh faktor-faktor tiga dimensi komitmen terhadap *turnover intention* pada dosen tetap STIE INABA Bandung dengan persentase komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan memiliki nilai sama dan hasil analisis deskriptif komitmen afektif memiliki persentase tertinggi dan mempengaruhi secara negatif serta signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian lainnya oleh Manuel dan Rahyuda (2015) yang dilakukan di hotel bernama Ayodya Resort Bali. Total sebanyak 96 subjek dengan metode proportionate stratified random sampling, menunjukkan hasil *turnover intention* dipengaruhi secara negatif oleh komitmen afektif. Penelitian yang juga dilakukan Amalia (2020) bertujuan mengetahui *turnover intention* yang dipengaruhi secara negatif oleh komitmen afektif organisasi terhadap karyawan generasi milenial di The Rich Jogja Hotel. Subjek dalam penelitian ini total 102 karyawan. Menunjukkan hasil komitmen afektif organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan masih terdapat beberapa penelitian terdahulu dalam temuan hubungan antara komitmen afektif organisasi dengan *turnover intention*. Diperlukannya kembali penelitian terbaru terkait hal tersebut dan pada penelitian sebelumnya umumnya menjadikan karyawan perusahaan sebagai responden sedangkan penelitian ini menjadikan anggota tenaga kerja non ASN yang berbasis instansi pemerintah dengan sistem yang berbeda dengan perusahaan dan sebagai subjek penelitian yang masih tidak banyak diteliti. Dengan perbedaan penelitian sebelumnya terhadap penelitian yang ingin dilakukan oleh peneliti yaitu dari segi subjek penelitian, teknik pengambilan sampel, serta konteks dalam penelitian, sehingga hipotesis dalam penelitian ini yaitu H_a adalah terdapat peranan komitmen afektif organisasi terhadap *turnover intention* pada tenaga kerja non ASN kota Banjarbaru dan H_0 adalah tidak terdapat peranan negatif komitmen afektif organisasi

terhadap *turnover intention* pada tenaga kerja non ASN kota Banjarbaru.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah kuantitatif. Meneliti suatu populasi atau sampel tertentu, instrumen penelitian yang digunakan dalam asesmen data, dan analisis datanya bersifat kuantitatif atau statistik yang berlandaskan pada filsafat positivisme dengan tujuan mendeskripsikan dan menguji hipotesis yang telah ditentukan merupakan metode penelitian kuantitatif (Sugiyono, 2019). Penelitian ini mengacu pada penelitian *cross-sectional* yakni sebuah penelitian yang diaplikasikan hanya dengan melakukan satu kali pengambilan data dalam suatu waktu yang singkat (Levin, 2006).

Partisipan

Populasi dalam penelitian ini adalah Tenaga kerja non ASN kota Banjarbaru. Dengan jumlah sampel yaitu 193 responden. Penentuan jumlah subjek penelitian menggunakan tools statistik *G*Power*. Dalam penelitian digunakan *effect size* dengan *small size effect* sebesar 0,20. Pada a err prob peneliti menggunakan level signifikansi sebesar 0,05 dengan power (1- β err prob) sebesar 0,80. Adapun kriteria sampel dalam penelitian yakni, Pegawai berstatus Tenaga kerja non ASN dinas kota Banjarbaru, Jenis kelamin laki-laki dan perempuan, Riwayat bekerja lebih dari 1 tahun

Pengukuran

Penelitian ini mempergunakan skala yang dikembangkan oleh Netemeyer dan Brashear dkk. (Hur, Kim, & Park, 2015). Skala ini terdiri dari 4 item yang telah diadaptasi oleh Yuniasanti dkk., (2019) Skala ini menggunakan skala *Likert* dengan 5 pilihan respon, Range skor pernyataan aitem positif (*favorable*) adalah 1 = Sangat Tidak Sesuai, 2 = Tidak Sesuai, 3 = Netral, 4 = Sesuai, 5 = Sangat Sesuai. Hasil uji reliabilitas data penelitian dengan 4 aitem dengan total 193 subjek menunjukkan hasil yang juga termasuk

dalam kategori sangat reliabel dan valid dengan tingkat reliabilitas yaitu ($\alpha = 0,817$; $n=193$) maka dapat disimpulkan kecermatan pengukuran alat ukur baik dan konsisten dari waktu ke waktu, contoh aitem pada alat ukur ini yaitu “Saya ingin berhenti dari pekerjaan saya”. Pada penelitian ini juga menggunakan skala *Commitment Scale Items* yang dikembangkan oleh Meyer dan Allen (1990). Yang telah direvisi oleh Jaros (2007) yang telah diterjemahkan dan diadaptasi oleh Aulia (2016). Skala ini menggunakan skala *Likert* yang terdiri dari 7 aitem dengan menggunakan skala *Likert* dengan 5 pilihan respon, Range skor untuk pernyataan aitem positif (*favorable*) adalah 1 = Sangat Tidak Sesuai, 2 = Tidak Sesuai, 3 = Netral, 4 = Sesuai, 5 = Sangat Sesuai. Untuk skor pernyataan aitem negatif (*unfavorable*) 5 = Sangat Tidak Sesuai, 4 = Tidak Sesuai, 3 = Netral, 2 = Sesuai, 1 = Sangat Sesuai. Namun pada penelitian ini hanya aitem dimensi komitmen afektif saja yang peneliti gunakan karena dimensi komitmen afektif mampu berdiri sendiri atau unidimensional, Yang diperkuat oleh Miftahuddin (2018) berdasarkan pengujian validitas konstruk komitmen organisasi yang telah terpublikasi pada jurnal sinta 2 yaitu jurnal pengukuran psikologi dan pendidikan Indonesia dengan menggunakan metode CFA. Hasil uji reliabilitas data penelitian dengan 7 aitem dengan total 193 subjek menunjukkan hasil tingkat reliabilitas yang valid dan reliabel yaitu ($\alpha = 0,938$; $n=193$) maka dapat disimpulkan kecermatan pengukuran alat ukur baik dan konsisten dari waktu ke waktu, contoh aitem pada alat ukur ini yaitu “Saya akan sangat senang menghabiskan sisa karir saya dengan organisasi ini”. Alat ukur ini telah di uji coba pada 100 subjek tenaga kerja non ASN dinas kota Banjarmasin dengan hasil uji coba realibilitas untuk variabel komitmen afektif organisasi ($\alpha = 0,892$; $n=100$) dan variabel *turnover intention* ($\alpha = 0,867$; $n=100$).

Prosedur

Prosedur Pelaksanaan penelitian ini diawali dengan melakukan proses pembuatan

surat izin penelitian serta peneliti melakukan proses skrining awal penelitian yaitu kode etik sebagai langkah pertama dalam menentukan penelitian etik lebih lanjut oleh komisi etik fakultas kedokteran ULM yang dinilai oleh para dosen pembimbing dan telah dinyatakan tidak perlu melakukan pengajuan kode etik kepada komisi etik fakultas kedokteran. Proses selanjutnya melakukan penyusunan alat ukur yang digunakan pengambilan data uji coba dan data penelitian dengan cara uji validitas yaitu logis pada tanggal 15 November 2022 yang dilakukan oleh para ahli yakni para dosen pembimbing peneliti. Setelah menerima masukan dan saran para ahli menyatakan instrumen dalam penelitian ini beserta dengan aitem valid dan logis. Sedangkan validitas tampak yang dilakukan bersamaan pada saat uji coba alat ukur pada tanggal 20 November 2022 di dinas kota Banjarmasin dengan cara melakukan perizinan terlebih dahulu dan menitipkan kuesioner penelitian kepada pimpinan untuk dapat diisi sesuai dengan kualifikasi subjek dalam penelitian ini yang dijelaskan terlebih dahulu oleh peneliti kepada pimpinan sebelum mengisi kuesioner yaitu pegawai dengan status tenaga kerja Non ASN, Berjenis kelamin laki-laki atau perempuan, Dan memiliki riwayat bekerja selama 1 tahun. Hasil pernyataan beberapa subjek menyatakan instrumen dalam penelitian ini valid dan mudah dipahami. Setelah pengambilan data uji coba didapat 100 subjek yang kemudian peneliti melakukan pengujian reliabilitas dan seleksi aitem skala dengan bantuan SPSS 25 version guna memperoleh psikometri skala yang tepat dengan hasil sudah memenuhi standar untuk dijadikan skala alat ukur pengambilan data pada subjek tenaga kerja non ASN dinas kota Banjarbaru. Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini adalah

skala Commitment Scale Items yang dikembangkan oleh Meyer dan Allen (1990). Untuk *turnover intention* menggunakan skala yang dikembangkan oleh Netemeyer dan Brashear dkk. (Hur, Kim, & Park, 2015).

Setelah semua proses uji coba alat ukur selesai, Proses berikutnya adalah melakukan perizinan pengambilan data penelitian yang dimulai pada tanggal 30 November 2022 kepada beberapa dinas yang terbilang memiliki tenaga kerja NON ASN terbanyak seperti dinas pendidikan, disporabudpar, dinas perhubungan dan juga beberapa dinas lainnya yang ada di kota Banjarbaru. Cara melakukan pengambilan data penelitian adalah melakukan perizinan terlebih dahulu dan menitipkan kuesioner penelitian kepada pimpinan untuk dapat diisi sesuai dengan kualifikasi subjek dalam penelitian ini yang dijelaskan terlebih dahulu oleh peneliti kepada pimpinan sebelum mengisi kuesioner yaitu pegawai dengan status tenaga kerja NON ASN, Berjenis kelamin laki-laki atau perempuan, Dan memiliki riwayat bekerja selama 1 tahun. Dari proses pengambilan data didapat sebanyak 193 subjek yang dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut pada penelitian ini.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana dengan bantuan *software SPSS versi 25*. Menurut Priyatno (2013) teknik analisis regresi linier sederhana pada umumnya berguna memperkirakan nilai variabel dependent jika nilai variabel independent dinaikkan atau diturunkan. Lebih lanjut, analisis ini didasari atas hubungan satu variabel terikat dengan satu atau lebih variabel terikat.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Model	Coefficients			
	Unstandardized Coefficients		t	Signifikansi
	B	Beta		
(Constant)	21,463		26,351	0,000
Komitmen Afektif Organisasi	- 0,350	- 0,633	-11,299	0,000

Tabel 2. Hasil Uji F Regresi Linier Sederhana dan Nilai Koefisien Determinasi Regresi

Variabel	Model Summary			
	F	Signifikan	R	R square
Komitmen Afektif Organisasi	127,659	0,000	0,633 ^a	0,401

HASIL

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana, ditemukan komitmen afektif organisasi secara signifikan memprediksi *turnover intention* ($\beta = -0,633$; $t(191) = -11,29$; $p < 0,05$) nilai *a* (*constant*) sebesar 21,463 dan nilai *b* (komitmen afektif organisasi) sebesar $-0,350$ maka diperoleh perhitungan $Y = 21,463 - 0,350X$. Sehingga menunjukkan setiap kenaikan satu nilai komitmen afektif organisasi maka nilai *turnover intention* akan mempunyai penurunan sebesar $-0,350$. Maka peranan yang dimiliki bersifat negatif karena koefisien bernilai negatif sehingga semakin tinggi komitmen afektif organisasi maka semakin rendah *turnover intention* berlaku sebaliknya.

Uji F dikatakan memiliki peranan secara simultan jika nilai signifikansi berada di bawah 0,05. Berdasarkan hasil pada tabel di atas, dengan nilai $F(1, 191) = 127,659$, $p < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_a diterima, H_0 ditolak sehingga dapat dinyatakan terdapat peranan negatif secara simultan terhadap *turnover intention* pada tenaga kerja NON ASN dinas kota Banjarbaru. Berdasarkan pada tabel di atas, Diperoleh koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai sebesar 0,401 maka dapat disimpulkan peranan komitmen afektif organisasi terhadap *turnover intention* sebesar 40,1% sedangkan sisanya sebesar 50,9% merupakan variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan regresi linier sederhana ditemukan hipotesis penelitian (H_a) Terdapat peranan negatif komitmen afektif organisasi terhadap *turnover intention* pada tenaga kerja

non ASN dinas kota Banjarbaru dapat diterima.

PEMBAHASAN

Hasil uji hipotesis pada penelitian ini terkonfirmasi menunjukkan ada peranan negatif komitmen afektif organisasi terhadap *turnover intention*, yang mana artinya Hipotesis H_a dapat diterima. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji F yang dinyatakan secara bersama-sama variabel prediktor yaitu komitmen afektif organisasi di prediksi berperan signifikan terhadap *turnover intention* pada tenaga kerja non ASN dinas kota Banjarbaru. Peranan yang terdapat pada penelitian ini bersifat negatif artinya semakin tinggi komitmen afektif organisasi maka semakin rendah *turnover intention* sebaliknya semakin rendah komitmen afektif organisasi maka semakin tinggi *turnover intention*.

Hasil dari analisis regresi linier sederhana memiliki peranan antar variabel signifikansi sehingga menunjukkan peranan negatif antara variabel komitmen afektif organisasi terhadap *turnover intention* pada tenaga kerja non ASN dinas kota Banjarbaru. Menurut Mobley (2011) *turnover intention* mengarah pada permasalahan akhir yang pasti akan dihadapi oleh organisasi dengan jumlah anggota yang meninggalkan organisasi yang juga terbilang sangat banyak setiap tahunnya, Hal ini sesuai dengan studi pendahuluan yang peneliti lakukan di BKPP Kota Banjarbaru yang disampaikan oleh Kepala bidang perencanaan dan pembinaan aparatur dari kebanyakan laporan dari dinas kota Banjarbaru tenaga kerja non ASN tidak sedikit yang berhenti bekerja dengan berbagai alasan

internal dan eksternal contohnya seperti kurangnya komitmen afektif organisasi dalam bekerja. Sedangkan *turnover intention* pada anggota mengarah pada evaluasi diri sendiri mengenai keberlangsungan korelasi dengan organisasi yang belum terpenuhi dalam perilaku yang pasti mengundurkan diri dari organisasi. Rendahnya tingkat komitmen afektif organisasi juga akan mempengaruhi tingginya tingkat *turnover intention*, yang mana hal ini akan memberikan impact yang buruk terhadap organisasi, seperti menciptakan sesuatu yang tidak pasti terhadap keadaan anggota dan peningkatan biaya SDM di dalam organisasi. *Turnover intention* yang tinggi juga akan membuat organisasi berjalan tidak efektif karena kehilangan anggota yang mungkin memiliki kualitas skill individu yang baik dalam organisasi dan juga perlu memberikan pelatihan kembali anggota baru agar bisa bekerja secara efektif di organisasi. Dan hal ini sejalan kembali dari apa yang disampaikan oleh kepala bidang perencanaan dan pembinaan aparatur tentang efektivitas dinas yang kemudian terganggu oleh adanya anggota yang keluar masuk secara tak menentu sehingga membuat pekerjaan menjadi terkendala oleh kurangnya SDM yang ada di organisasi. Namun hal ini berkebalikan dengan perolehan penelitian yang telah dilakukan yang menyebutkan tenaga kerja non ASN dinas kota Banjarbaru memiliki peranan komitmen afektif organisasi sebesar 40,1% sehingga tingkat *turnover intention* rendah yang mana hasil ini menunjukkan adanya peranan negatif diantara keduanya yang terdapat peranan negatif antara komitmen afektif organisasi dan *turnover intention*.

Melihat hal tersebut dapat dipahami juga komitmen afektif organisasi secara negatif dapat memprediksi *turnover intention*. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari Pertiwi (2019) dengan hasil penelitian komitmen organisasi dinyatakan negatif berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *Turnover Intention*. Hasil serupa juga dilakukan oleh penelitian Yukongdi dan Shrestha (2020) Penelitian ini meneliti

pengaruh komitmen afektif, dengan hasil penelitian ini menunjukkan afektif komitmen berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Begitu juga hasil penelitian yang dilakukan oleh Amalia (2020) menunjukkan hasil penelitian menunjukkan komitmen afektif berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Subjek pada penelitian ini adalah tenaga kerja non ASN dinas kota Banjarbaru dengan total jumlah 193 subjek dari dinas kota Banjarbaru. Subjek laki-laki pada penelitian ini berjumlah 111 orang dan subjek perempuan berjumlah 82 orang. Peneliti juga mengelompokkan kisaran usia subjek dari 20-25 tahun berjumlah 106 orang dan 36-50 tahun sebanyak 87 orang. Selain itu, peneliti juga mengelompokkan masa kerja kisaran 1-2 tahun berjumlah 25 subjek, 3-4 tahun berjumlah 63 subjek, dan >4 tahun berjumlah 105 subjek. Dan juga peneliti mengelompokkan pendidikan terakhir dengan SMA sederajat berjumlah 110 subjek, D3 berjumlah 7 subjek, dan S1 berjumlah 76 subjek. Penelitian ini menggunakan 3 kategorisasi yaitu rendah, sedang, dan tinggi untuk mengelompokkan data subjek kedalam kelompok secara bertingkat berdasarkan tingkat pengukuran. Berdasarkan data variabel komitmen afektif organisasi terdapat subjek (18,1%) yang masuk dalam kategori rendah, 50 subjek (25,9%) masuk dalam kategorisasi sedang dan 108 subjek (56%) masuk dalam kategori tinggi. Pada variabel *turnover intention* ada 54 subjek (28%) masuk dalam kategori rendah, 68 subjek (35,2%) masuk dalam kategori tinggi dan 71 subjek (36,8%) masuk dalam kategori tinggi.

Berdasarkan hasil kategorisasi dari variabel komitmen afektif organisasi dan *turnover intention* menunjukkan komitmen afektif organisasi pada penelitian ini rerata kategori tinggi senilai 56% sedangkan *turnover intention* juga memiliki rerata kategori tinggi senilai 36,8% hasil ini menunjukkan komitmen afektif organisasi yang dimiliki oleh tenaga kerja non ASN dinas kota Banjarbaru cukup optimal dalam

mengurangi terjadinya *turnover intention*. Namun dalam hal itu juga tidak sedikit tenaga kerja non ASN yang memiliki komitmen afektif organisasi yang rendah dan sedang. Berdasarkan hal tersebut maka tenaga kerja non ASN dinas kota Banjarbaru perlu menjaga dan meningkatkan komitmen afektif organisasi yang mana juga akan mempengaruhi tingkat *turnover intention* pada dinas kota Banjarbaru.

Hasil perhitungan komitmen afektif organisasi jenis kelamin laki-laki tertinggi dengan persentase senilai 27,5% dengan jumlah 53 subjek dari total 111 subjek laki-laki sedangkan jenis kelamin perempuan tertinggi 28,5% dengan jumlah subjek 55 dari total 82 jenis kelamin perempuan. Perhitungan variabel *turnover intention* jenis kelamin laki-laki tertinggi dengan persentase senilai 21,8% dengan jumlah 42 subjek dari total 111 subjek jenis kelamin laki-laki sedangkan jenis kelamin perempuan tertinggi dengan persentase 15% dengan jumlah 29 subjek dari total 82 subjek pada penelitian ini. Temuan ini mengonfirmasi penelitian dari widianto (2010) yang menyatakan laki-laki cenderung memiliki mobilitas yang tinggi dan *flexible* dalam kegiatan operasional. Penelitian Haque dan Yamoah (2015) juga menjelaskan laki-laki memiliki komitmen afektif yang tinggi, sedangkan perempuan memiliki komitmen normatif dan berkelanjutan yang tinggi. Pada penelitian Aydin dkk. (2011) juga menjelaskan laki-laki mudah menerima norma dan nilai-nilai organisasi serta memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi.

Masa kerja anggota pada perhitungan komitmen afektif organisasi dan *turnover intention* menunjukkan anggota yang masa kerja mereka di atas 4 tahun memiliki nilai sebesar 54,4% hal ini lebih besar dibandingkan dengan anggota yang memiliki kurang dari 1-2 tahun sebesar 13% dan 3-4 tahun sebesar 32,6%. Hal ini mengonfirmasi penelitian yang dilakukan oleh Ayuni dan Khoirunnisa (2021) menjelaskan anggota pada kelompok rentang kerja yang lama mempunyai komitmen organisasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan anggota pada kelompok rentang kerja

yang baru. Penelitian dari Priyadi (2009) menyatakan rentang kerja yang lebih lama dapat membangun alur kerja yang lebih efektif, hal ini disebabkan karena anggota telah mampu mengontrol beberapa kendala yang timbul berdasarkan pengalaman yang telah diperoleh, sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik (Ayuni & Khoirunnisa, 2021). Rentang kerja setiap karyawan memiliki koneksi dengan pengalaman kerjanya. Robbins dan Judge (2009) juga menjelaskan rentang kerja yang lebih lama akan cenderung membuat anggota lebih merasa leluasa berada di dalam organisasi. Hal ini disebabkan karyawan telah mampu melakukan penyesuaian dengan lingkungan kerja dengan waktu yang lama, sehingga karyawan merasa nyaman dengan pekerjaan. Prawitasari (2016) juga menyebutkan *turnover* lebih banyak terjadi pada anggota dengan masa kerja lebih yang lebih singkat.

Melalui penelitian yang dilakukan ini masih terdapat keterbatasan dalam isi yaitu tidak meneliti secara dalam faktor atau variabel lainnya yang mempengaruhi komitmen afektif organisasi dan *turnover intention*. Serta pelaksanaan penelitian yang mana beberapa subjek tidak kooperatif dalam pengisian kuesioner, perizinan yang sangat memakan banyak waktu serta dalam pengambilan data yang cukup terbilang sangat lama dan terbatas dengan jumlah minimum 193 subjek karena jumlah yang terbilang tidak sedikit serta penelitian yang dilakukan secara *offline*.

KESIMPULAN

Berdasarkan pemaparan dari hasil penelitian tentang komitmen afektif organisasi dan *turnover intention* maka didapatkan hipotesis terdapat peranan negatif komitmen afektif organisasi terhadap *turnover intention* pada tenaga kerja non ASN dinas kota Banjarbaru dapat diterima. Temuan ini dapat menjadi dasar kesimpulan komitmen afektif organisasi memiliki peranan yang signifikan

terhadap *turnover intention*. Beberapa faktor eksternal yang turut dianalisis dalam penelitian ini diantaranya jenis kelamin, usia, masa kerja dan status pendidikan. Kesimpulan akhir pada penelitian ini adalah persentase peranan komitmen afektif organisasi terhadap *turnover intention* adalah senilai 40,1% sedangkan 50,9% didapat dari variabel lain yang tidak diteliti lebih jauh dalam penelitian ini. Penelitian ini dapat dikembangkan dengan menelaah faktor-faktor lain yang kiranya dapat meningkatkan komitmen afektif organisasi pada individu dan menurunkan *turnover intention* pada anggota dan melakukan pengambilan data penelitian melebihi dari jumlah minimal subjek. Selain itu, persiapkan hal-hal administratif agar dapat memaksimalkan waktu melakukan proses perizinan dan pengambilan data penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, A. (2020). Pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan generasi milenial pada perusahaan the rich jogja hotel. *Acta Psychologia*, 2(1), 63-71.
- Aulia, A. (2016). Emotional intelligence, work engagement, and organizational commitment of indonesian army personnel. *ANIMA Indonesian Psychological Journal*, 31(3), 124-131.
- Aburumman, O., Salleh, A., Omar, K., & Abadi, M. (2020). The impact of human resource management practices and career satisfaction on employee's turnover intention. *Management Science Letters*, 10(3), 641-652.
- Ayuni, A. Q., & Khoirunnisa, R. N. (2021). Perbedaan komitmen organisasi ditinjau berdasarkan masa kerja pada karyawan. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(1), 84-98.
- Aydin, A., Sarier, Y., & Uysal, S. (2011). The effect of gender on organizational commitment of teachers: a meta analytic analysis. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 11(2), 628-632.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63(1), 1-18.
- Boon, O. K., Safa, M. S., & Arumugam, V. (2006). TQM practices and affective commitment: A case of Malaysian semiconductor packaging organizations.
- Firdaus, F., & Lusiana, H. (2020). Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(1).
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2003). *Behavior in organization international edition*.
- Haque, A. ul, & Yamoah, F. (2015). Gender employment longevity: i.t staff response to organizational support in pakistan. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 4(12). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v4-i12/1367>
- Islamy, F. J. (2016). Pengaruh komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan terhadap *turnover intention* pada dosen tetap stie inaba bandung. *Jurnal Indonesia Membangun*, 15(2), 1-18.
- Jaros, S. (2007). Meyer and Allen model of organizational commitment: Measurement issues. *The Icfai 8 Journal of Organizational Behavior*, 6(4), 7-25.
- Kuria, S., Alice, O., & Wanderi, P. M. (2012). Assessment of causes of labour turnover in three and five star-rated hotels in Kenya. *International journal of business and social science*, 3(15).
- Kusumastuti, Arviana Fitri dan Nurtjahjanti, Herlina. 2013. Komitmen afektif organisasi ditinjau dari persepsi terhadap kepemimpinan transaksional pada pekerja pelaksana di perusahaan umum (perum) x semarang. *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi Volume 10*, Nomor 1. hlm. 13-21

- Levin, K. A. (2006). Study design III: Cross-sectional studies. *Evidence-based dentistry*, 7(1), 24-25.
- Miftahuddin, M. H. (2018). Uji validitas konstruk komitmen organisasi dengan metode confirmatory factor analysis (cfa). *JP3I (Jurnal Pengukuran Psikologi dan Pendidikan Indonesia)*, 7(2), 97-103.
- Mercurio, Z. A. (2015). Affective commitment as a core essence of organizational commitment: An integrative literature review. *Human Resource Development Review*, 14(4), 1–26. <https://doi.org/10.1177/1534484315603612>
- Manuel, G. P. E. B., & Rahyuda, A. G. (2015). *Pengaruh kepuasan kerja, komitmen afektif, komitmen kalkulatif, dan komitmen normatif terhadap turnover intention di ayodya resort bali* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Mobley, W. H. (2011), *Pergantian karyawan: sebab, akibat dan pengendaliannya*. Alih Bahasa: Nurul Imam". PT. Pustaka Binaman Pressindo
- Noer, S. W. P., Trang, I., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh perencanaan sdm, rekrutmen dan penempatan terhadap kinerja karyawan pada pt. Pln (persero) wilayah suluttenggo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2).
- Priyatno, D. (2013). *Analisis korelasi, regresi dan multivariate dengan spss*. Gava media
- Prawitasari, A. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention karyawan Pada PT. Mandiri Tunas Finance Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 4(2).
- Putranto, A. S. T. (2015). Pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja. *Civil Service Journal*, 9(2 November).
- Purba, J. H. (2018). Perencanaan strategi SDM dan prestasi kerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 4(1), 43-51.
- Pertiwi, D. P. D. (2019). Vol-13 No. 1 (2019) Pengaruh komitmen afektif, komitmen continuance dan komitmen normatif terhadap turnover intentions pada karyawan ajb bumiputera 1912 di wilayah jakarta barat: pengaruh komitmen afektif. *Cakrawala Ekonomi dan keuangan*, 13(1), 8-8.
- Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001). Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 825–836. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.5.825>
- Robbins, S. P dan Judge, Timothy A, (2009), *Organizational behavior*, USA : Pearson International Edition PrenticeHall
- Sari, I. P., & Rivai, H. A. (2021). Pengaruh persepsi dukungan organisasional, stress kerja, komitmen organisasional, dan kepuasan kerja terhadap turnover intention. *Jurnal Makro Manajemen*, 6(1), 37-50.
- Sunarto, A. (2020). Pengembangan SDM dengan berbasis inovasi untuk menghadapi revolusi industri 4.0. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(2), 397-407.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif*. Alfabeta.
- Susan, E. (2019). Manajemen SDM. Adaara: *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962.
- Singarimbun, A. A., Mesran, M., Sarwandi, S., Siagian, M. V., & Purba, B. (2021). Sistem pendukung keputusan analisa kinerja tenaga honorer menerapkan metode wp pada dinas pendidikan kabupaten deli serdang. *JITEKH (Jurnal Ilmiah Teknologi Harapan)*, 9(2), 91-96.
- Wahyudi, & Salam, R. (2020). *Komitmen organisasi kajian: Manajemen SDM* (Wahyudi (ed.)). UNPAM PRESS.
- Yuniasanti, R., Abas, N. A. H., & Hamzah, H. (2019). Employee turnover intention among millennials: the role of psychological well-being and

experienced workplace incivility.
HUMANITAS: Indonesian Psychological Journal, 16(2), 74-85.

Yukongdi, V., & Shrestha, P. (2020). The influence of affective commitment, job satisfaction and job stress on turnover intention: A study of Nepalese bank

employees. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 9, 88-98.