

## Systematic Literature Review *Affective Commitment* pada Konteks Asia Tenggara

Jihan Salsabilla Ardine Pranindy<sup>1</sup> dan Inavatul Mafrukhah<sup>2</sup>

jihan.salsabilla.ardine-2023@feb.unair.ac.id

<sup>12</sup>Universitas Airlangga

---

### Info Artikel

**Submitted:** 14 Mei 2024 | **Revised:** 29 Mei 2024 | **Accepted:** 30 Mei 2024

How to cite: Jihan Salsabilla Ardine Pranindy dan Inavatul Mafrukhah, "Systematic Literature Review *Affective Commitment* pada Konteks Asia Tenggara", *Benefits: Journal of Economics and Tourism*, Vol. 1 No. 1, Mei, 2024, hlm. 33-46.

---

### ABSTRACT

The purpose of this Systematic Literature Review (SLR) is to gain an in-depth understanding of the variable *Affective Commitment*, focusing on its antecedents, consequences, and the research contexts used in studying *Affective Commitment*. This SLR aims to systematically identify *Affective Commitment* within the last ten years, limited to Southeast Asian countries. The research methodology involves searching for relevant reference articles that meet eligibility criteria. The search results identified 30 relevant articles to be used as references for compiling the SLR. Each reference article was then identified based on antecedents, consequences, and research contexts related to *Affective Commitment*. The identification results revealed that the dominant antecedents are *Perceived Organizational Support* and *Transformational Leadership*. The consequences of *Affective Commitment* are predominantly *Employee Performance* and *Turnover Intention*. Regarding the research context, most reference articles focus on the employee perspective. With the research focus in Southeast Asian countries, this SLR is expected to serve as a foundational reference for organizations to enhance and sustain *Affective Commitment*.

**Keyword:** *Affective commitment, Systematic Literature Review, Performance, Leadership.*

### ABSTRAK

Tujuan Systematic Literature Review (SLR) ini adalah untuk memahami secara mendalam terkait variabel *Affective Commitment* terkait anteseden, konsekuensi, dan konteks objek penelitian yang digunakan dalam meneliti *Affective Commitment*. SLR ini berfokus pada identifikasi secara terstruktur terhadap *Affective Commitment* dengan rentang waktu 10 tahun terakhir yang dibatasi hanya pada Negara Asia Tenggara. Metode yang digunakan untuk melakukan penelitian ini melalui pencarian artikel referensi yang relevan dengan kriteria kelayakan. Berdasarkan hasil pencarian ditemukan bahwa terdapat 30 artikel yang relevan untuk dijadikan acuan menyusun SLR. Kemudian, dari hasil pencarian tersebut masing-masing artikel referensi diidentifikasi berdasarkan anteseden, konsekuensi, dan konteks objek penelitian yang digunakan dalam meneliti *Affective Commitment*. Adapun setelah dilakukan identifikasi terkait artikel referensi, didapatkan hasil bahwa dominasi anteseden dari *Perceived Organizational Support* dan *Transformational Leadership*. Sedangkan, konsekuensi yang ditimbulkan karena adanya *Affective Commitment* didominasi dari *Employee Performance* dan *Turnover Intention*. Adapun terkait dengan konteks objek penelitian yang diteliti mayoritas artikel referensi banyak diteliti pada sudut pandang karyawan. Dengan adanya fokus penelitian yang terjadi di Negara Asia Tenggara, SLR ini diharapkan mampu menjadi dasar acuan untuk organisasi dalam meningkatkan dan mempertahankan *Affective Commitment*.

**Kata Kunci:** *Affective commitment, Systematic Literature Review, Performance, Leadership.*

## Pendahuluan

*Affective Commitment* merupakan konsep yang berperan penting dalam studi organisasi dan industri. Hal ini telah diteliti secara ekstensif selama empat dekade terakhir dan dianggap sebagai salah satu sikap kerja yang paling signifikan (Hngoi et al. 2023; Indra 2020). *Affective Commitment* dapat mendorong adanya keterikatan emosional karyawan yang dicirikan dengan keterlibatan dalam organisasi (Wahyuni and Eliyana 2014). *Affective Commitment* diartikan sebagai sejauh mana individu terikat secara emosional, mengidentifikasi, dan terlibat dalam organisasi (Fazio et al. 2017).

Tinjauan literatur mendalam mengungkap bahwa *Affective Commitment* telah menjadi fokus penelitian sepanjang waktu, sebagaimana dicerminkan dalam karya-karya seperti yang dilakukan oleh Meyer & Allen (1984, 1991). Penelitian ini telah memberikan kontribusi besar terhadap pemahaman kita tentang *Affective Commitment*, menggarisbawahi minat yang meningkat terhadap fenomena ini karena dianggap sebagai hasil perilaku yang krusial bagi keberhasilan organisasi. *Affective Commitment*, yang membangun ikatan emosional dan identifikasi karyawan terhadap organisasi, telah diakui memiliki dampak positif yang signifikan dalam literatur manajemen. Pentingnya konsep ini juga tercermin dalam pengembangan skala pengukuran dan fondasi teoritis yang telah berkembang selama lebih dari lima puluh tahun, menunjukkan konsistensi dan ketertarikan berkelanjutan dari para peneliti dalam memahami implikasi *Affective Commitment* terhadap perilaku karyawan dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan (Hngoi et al. 2023). Oleh karena itu, eksplorasi terus-menerus terhadap *Affective Commitment* melalui penelitian masa depan diharapkan akan memberikan wawasan yang lebih dalam dan kontekstual mengenai peranannya dalam dinamika organisasional.

Tinjauan literatur mengenai *Affective Commitment* dapat memberikan pemahaman komprehensif tentang konsep, pendahulunya, dan hasil-hasilnya. Tinjauan sebelumnya telah dilakukan dalam berbagai konteks, termasuk tenaga kesehatan (Moslehpour et al. 2023), akademisi (Sulistiasih and Widodo 2022), dan layanan jasa perhotelan (Wang and Binti Omar 2023). Sementara itu, adapun beberapa faktor yang bisa mempengaruhi *Affective Commitment* seperti, *Leadership* (Srimulyani et al. 2023; Ghasemy and Frömbling 2023), *Job Involvement* (Burmansah, Sujanto, and Mukhtar 2019), dan *Perceived Organizational Support* (Le-Hoang Long, Thi-Thu Huong, and Viet-Anh 2022). Dampak positif dari *Affective Commitment* telah diakui dengan baik dalam literatur manajemen. Hal tersebut diidentifikasi sebagai variabel penting dalam memahami perilaku kerja individu dalam organisasi dan telah dikaitkan dengan hasil organisasi yang positif seperti *Job Performance* (Ghasemy and Frömbling 2023) dan *Employee Engagement* (Azis et al. 2019). Dengan demikian, pemahaman mendalam tentang *Affective Commitment* tidak hanya memberikan wawasan teoritis yang kaya, tetapi juga memperkuat hubungan antara keterikatan emosional karyawan dengan organisasi dan dampaknya terhadap berbagai aspek kinerja dan keterlibatan kerja.

Namun, diperlukan tinjauan literatur yang secara khusus berfokus pada konteks negara-negara Asia Tenggara. Tinjauan tersebut dapat memberikan pemahaman komprehensif tentang *Affective Commitment* dalam situasi unik dan berkontribusi pada pengetahuan yang ada. Dalam konteks Asia Tenggara, di mana faktor budaya, sosial, dan ekonomi mungkin berbeda dengan negara-negara Barat, penting untuk mengkaji anteseden, konsekuen, hasil, dan perbedaan konteks penelitian. Dengan melakukan *Systematic Literature Review* mengenai *Affective Commitment* di Asia Tenggara, peneliti dapat memperoleh wawasan tentang faktor-faktor unik yang mempengaruhi komitmen karyawan di wilayah ini. Pengetahuan ini kemudian dapat digunakan untuk mengembangkan strategi dan intervensi yang disesuaikan dengan kebutuhan organisasi dan karyawan di negara-negara Asia Tenggara, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi dan kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu peneliti melakukan SLR tentang *Affective Commitment* yang berusaha menjawab hal-hal berikut:

1. Apa anteseden dari *Affective Commitment*?
2. Apa konsekuensi dari *Affective Commitment*?
3. Apa saja konteks objek penelitian dari *Affective Commitment*?

Pada *Systematic Literature Review* ini, peneliti juga memetakan literatur *Affective Commitment* dari tahun 2013 hingga 2023 yang terindeks di database Scopus. Berdasarkan tinjauan literatur kami, *Systematic Literature Review* akan menyajikan rekomendasi untuk penelitian lebih lanjut tentang *Affective Commitment*. Manfaat dari SLR ini tidak terbatas pada akademisi saja namun praktis sebagai langkah awal dalam mengeksplorasi *Affective Commitment* untuk mencapai efektivitas pada organisasinya.

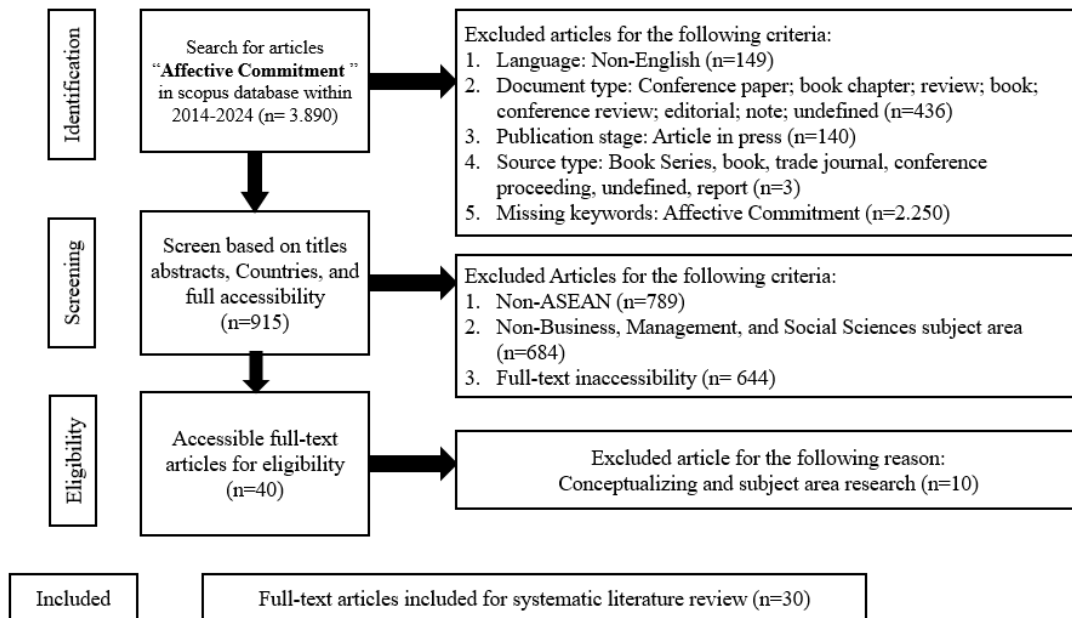
## Metode Penelitian

SLR ini menggunakan metode *Preferred Reporting Items for Systematic Review dan Meta-Analyses* (PRISMA) (Setia Pratama et al. 2023). Referensi artikel yang digunakan diterbitkan pada tahun 2013-2023 pada jurnal ilmiah bereputasi terindeks Scopus. Adapun proses yang dilakukan untuk pencarian referensi artikel:

1. Langkah pertama, pencarian artikel dilakukan dengan menggunakan istilah "*Affective Commitment*" pada kolom pencarian Scopus. Batasi pencarian artikel dengan kriteria sebagai berikut: a) tertulis dalam bahasa Inggris, b) artikel penelitian, c) publikasi final, d) bersumber dari jurnal ilmiah, e) tahun terbit 2014-2024, f) dalam lingkup *Business, Management* dan *Social Sciences*, g) tempat penelitian dilakukan negara Asia Tenggara, dan h) sepenuhnya dapat diakses melalui layanan akses literatur yang dimiliki oleh Universitas Airlangga. Selain itu, batasi kata kunci pada "*Affective Commitment*" untuk menentukan artikel yang relevan.
2. Kedua, pada tahap penyaringan, peneliti melihat judul, abstrak, dan aksesibilitas artikel penelitian. Adapun, memfokuskan pada konseptualisasi, ruang lingkup penelitian, anteseden, dan konsekuensi dari *Affective Commitment*.

- Tahap terakhir, dapat ditemukan 30 artikel penelitian yang relevan untuk bahan analisis SLR

**Gambar 1. PRISMA Flow Chart Diagram for Systematic Literature Review**



Sumber: Data Primer Diolah, 2024

## Hasil dan pembahasan

Pada bagian ini akan disajikan hasil tinjauan pustaka yang didasarkan pada sumber penelitian terdahulu yang diperoleh dari hasil pencarian di Scopus. Hasil penelitian ini mencakup berbagai aspek dan temuan yang relevan, yang diidentifikasi melalui analisis mendalam terhadap artikel-artikel ilmiah terpublikasi di jurnal-jurnal bereputasi. Kajian ini bertujuan untuk memberikan gambaran komprehensif tentang perkembangan terkini dalam bidang studi yang sedang diteliti, serta mengidentifikasi kesenjangan pengetahuan dan peluang untuk penelitian lebih lanjut.

### 1.1 Definisi Affective Commitment

Teori mengenai *Affective Commitment* didefinisikan oleh (Meyer and Allen 1991) sebagai “keterikatan emosional karyawan, identifikasi dengan dan keterlibatan dalam organisasi”. Individu dengan *Affective Commitment* memiliki keadaan psikologis yang mampu bersatu dari segi emosionalnya serta secara aktif terlibat pada tugas-tugas organisasi tempat ia bekerja. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen adalah karakteristik pribadi, karir dan deskripsi pekerjaan serta pengalaman kerja (Basarah, Andry, and Tahjoo 2022). Individu dengan tingkat komitmen yang tinggi akan lebih loyal dan berkomitmen terhadap organisasi serta menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan organisasi.

Adapun *Affective Commitment* diartikan sebagai keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan yang dimiliki seseorang dengan sebuah organisasi, yang mempengaruhi kesediaan mereka untuk tetap menjadi bagian dari organisasi

tersebut di luar pertimbangan ekonomi (Syamsudin, Setyawan, and Praswati 2019). *Affective Commitment* dikembangkan berdasarkan pertimbangan psikologis dan mewakili ikatan emosional yang menjadikan institusi sebagai bagian penting dari identitas seseorang, mirip dengan keluarga, dan mengilhami mereka dengan makna yang tulus dan mendalam. *Affective Commitment* juga dijelaskan dalam penelitian Koo et al. (2020) sebagai pada keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi, yang memotivasi mereka untuk tetap bersama organisasi. *Affective Commitment* ditandai dengan rasa memiliki yang kuat, hubungan dengan visi organisasi, dan keinginan untuk tetap tinggal karena perasaan tersebut. *Affective Commitment* dianggap sebagai faktor yang paling penting untuk menumbuhkan komitmen dan loyalitas dalam sebuah organisasi (Sunaryo et al. 2022).

Selain itu, *Affective Commitment* mewakili perasaan loyalitas, kedekatan, dan rasa memiliki serta afiliasi dengan perusahaan (Almahasneh et al. 2022). Karyawan dengan komitmen afektif yang tinggi terus bekerja untuk organisasi mereka karena mereka percaya pada tujuan organisasi dan ingin melakukan pekerjaan mereka, bukan hanya karena mereka harus melakukannya (Lie, Saraswati, and Lie 2023). *Affective Commitment* menciptakan dasar yang kuat untuk keterlibatan karyawan dalam mencapai tujuan bersama, mengarah pada budaya kerja yang positif dan produktif. Oleh karena itu, pemahaman dan pengelolaan *Affective Commitment* dapat menjadi faktor kunci dalam membangun hubungan yang berkelanjutan antara karyawan dan organisasi.

## 1.2 Negara dan Sumber Publikasi

Sebelum menjawab pertanyaan penelitian, SLR ini memberikan gambaran yang menjelaskan distribusi dari penelitian. Pada bagian ini ditampilkan ringkasan terkait literature terdahulu berdasarkan tahun berapa dan di mana jurnal artikel diterbitkan. Ini juga menunjukkan penelitian paling banyak dilakukan di negara Asia Tenggara mana saja. Hasil distribusi artikel berdasarkan negara Asia Tenggara disajikan di bawah ini.

**Tabel 1. Distribusi artikel berdasarkan tahun terbit**

Tahun	n	Persentase
2023	6	20%
2022	7	23%
2021	3	10%
2020	6	20%
2019	5	17%
2016	1	3%
2014	2	7%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

**Tabel 2. Distribusi artikel berdasarkan Negara di Asia Tenggara**

<b>Negara Penelitian</b>	<b>n</b>	<b>Persentase</b>
Indonesia	12	40%
Malaysia	7	23%
Vietnam	8	27%
Filiphina	1	3%
Thailand	2	7%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Analisis data dari Tabel 1 mengungkapkan bahwa minat penelitian terhadap *Affective Commitment* di Asia Tenggara telah mengalami peningkatan yang signifikan selama satu dekade terakhir, dengan peningkatan paling mencolok terjadi dalam dua tahun terakhir, mulai dari tahun 2022 hingga saat ini. Fenomena ini menandakan bahwa *Affective Commitment* telah menjadi fokus utama dalam penelitian di wilayah tersebut. Tidak hanya itu, Tabel 2 juga memberikan wawasan menarik terkait distribusi geografis penelitian tersebut, di mana sebagian besar penelitian dilakukan di Indonesia, menyumbang sebanyak 40% dari total penelitian selama periode 2014-2024. Indonesia, dengan intensitas pembahasan *Affective Commitment* yang tinggi, menunjukkan peran pentingnya dalam kontribusi penelitian di tingkat regional. Negara-negara lain seperti Malaysia (23%) dan Vietnam (27%) turut ambil bagian dalam kontribusi penelitian, sementara Thailand (7%) dan Filipina (3%) memberikan kontribusi yang lebih rendah. Hasil ini memberikan gambaran yang jelas tentang sebaran penelitian *Affective Commitment* di Asia Tenggara, dengan Indonesia memainkan peran kunci dalam mengemukakan isu ini.

### **1.3 Konteks Penelitian**

Tinjauan literatur selama periode 2014-2024 di Negara Asia Tenggara mengungkapkan variasi dalam konteks penelitian *Affective Commitment*. Dari berbagai referensi yang dikumpulkan, mayoritas penelitian teori *Affective Commitment* selama sepuluh tahun terakhir di Asia Tenggara difokuskan pada karyawan sebagai objek penelitian utama (83%). Meskipun demikian, beberapa penelitian juga mengarah pada objek penelitian lainnya yang memberikan kontribusi terhadap pemahaman *Affective Commitment*, seperti guru (7%), dan objek penelitian yang melibatkan perawat, akademisi, serta karyawan generasi Z, yang masing-masing menyumbang sebesar (3%). Ini menandakan bahwa penelitian sebelumnya telah berupaya untuk mengeksplorasi tingkat *Affective Commitment* dalam berbagai bidang dan sektor. Diversifikasi objek penelitian memberikan kontribusi pada pemahaman yang lebih luas tentang *Affective Commitment*, dan hasil-hasil tersebut dapat diterapkan dengan lebih mudah pada berbagai jenis organisasi sesuai dengan kebutuhan masing-masing. Dengan demikian, literatur ini memberikan gambaran yang kaya dan kontekstual mengenai perkembangan pemahaman mengenai *Affective Commitment* di Asia Tenggara selama dekade terakhir.

**Tabel 3. Konteks Penelitian *Affective Commitment***

Objek Penelitian	n	Persentase
Karyawan	25	83%
Akademisi	1	3%
Perawat	1	3%
Karyawan Gen-Z	1	3%
Guru	2	7%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

#### 1.4 Antecedents *Affective Commitment*

**Tabel 4. Antecedents *Affective Commitment***

Antecedents	n	Hasil	
		S	NS
<i>Inclusive Leadership</i>	1	+	
<i>Servant Leadership</i>	1	+	
<i>Intrinsic Job Satisfaction</i>	1		-
<i>Extrinsic Job Satisfaction</i>	1		-
<i>Work Engagement</i>	1	+	
<i>Employee Brand Love</i>	1	+	
<i>Job Satisfaction</i>	1		-
<i>Emotional Exhaustion</i>	1		-
<i>Work Overload</i>	1	+	
<i>Interpersonal Conflict</i>	1	+	
<i>Employee perceptions of HRM</i>	1	+	
<i>Training and Development</i>	1		-
<i>Islamic work ethics</i>	1	+	
<i>Flexible Work Arrangement</i>	1		-
<i>Perceived supervisor support</i>	1	+	
<i>Perceived organizational support</i>	4	+	
<i>Leadership competencies</i>	1	+	
<i>Training perception</i>	1	+	
<i>Good Corporate Governance</i>	1	+	
<i>Knowledge Management</i>	1	+	
<i>Participative decision making</i>	1	+	
<i>Job crafting</i>	1	+	
<i>Appreciative leadership</i>	1	+	
<i>Transformational Leadership</i>	2	+	
<i>Peer relationship</i>	1	+	
<i>Public service motivation</i>	1	+	
<i>Work-Life Quality</i>	1	+	

<i>Job Involvement</i>	1	+	
<i>Workplace Practices</i>	1	+	
<i>Job Insecurity</i>	1		-
<i>Bureaucratic culture</i>	1	+	
<i>Empowering leadership</i>	1	+	
<i>Integrating Style</i>	1	+	
<i>Obliging Style</i>	1	+	
<i>Compromising Style</i>	1	+	
<i>Dominating Style</i>	1	+	
<i>Avoiding Style</i>	1		-
<i>The formalization</i>	1	+	
<i>Workplace spirituality</i>	1	+	

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Note: S= Signifikan, NS=Not Signifikan

Tabel 4 menjelaskan terdapat faktor mayoritas penentu *Affective Commitment* yang didasarkan pada referensi relevan yang diperoleh. Faktor tersebut berasal dari aspek organisasi yakni, *Perceived organizational support* dan faktor kepemimpinan, yakni *Transformational Leadership*. *Perceived organizational support* merupakan keyakinan karyawan bahwa atasan mereka peduli mereka dan menghargai kontribusi mereka (Eisenberger and Stinglhamber 2011). *Perceived Organizational Support* dapat menjadi pendorong utama terhadap *Affective Commitment* dalam konteks organisasi. Adanya dukungan dari atasan dapat menciptakan rasa keterikatan personal antara karyawan dan organisasi (Le-Hoang et al. 2022). Ketika seorang karyawan merasakan bahwa atasan mereka mendukung dan memperhatikan kebutuhan mereka, mereka cenderung mengembangkan perasaan keterikatan emosional terhadap organisasi (H. D. Nguyen et al. 2020).

Dukungan dari atasan dapat memberikan perasaan penting dan diakui bagi karyawan. Ketika organisasi mengembangkan keterampilan dan pengetahuan karyawan melalui berbagai sumber daya dan mekanisme, karyawan beranggapan bahwa kontribusi mereka dihargai oleh organisasi dan bahwa organisasi peduli dengan kesejahteraan mereka, hal ini dapat meningkatkan perasaan keterikatan emosional dan komitmen terhadap organisasi (Astuty and Udin, 2020). Penelitian Winarno et al. (2021) dan Eisenberger et al. (2001) juga menegaskan bahwa *Perceived Organizational Support* dihasilkan dari persepsi karyawan tentang yang menguntungkan yang mereka terima dari organisasi, ketika organisasi memberikan timbal balik positif kepada karyawan hal tersebut dapat membangun *Affective Commitment*. Dengan demikian, *Perceived Organizational Support* merupakan anteseden yang dapat mendorong terbentuknya *Affective Commitment* pada karyawan.

Selain dari faktor organisasi, *Affective Commitment* pada karyawan dapat terbentuk karena faktor kepemimpinan dari atasan. Penelitian L. V. Nguyen et al. (2022) menjelaskan bahwa ketika karyawan menganggap atasan mereka sebagai pemimpin yang kompeten, mereka lebih cenderung mengembangkan



ikatan emosional yang kuat dengan organisasi, dalam hal ini adalah *Affective Commitment*. Sementara itu, penelitian Azis et al. (2019) menunjukkan bahwa *Transformational Leadership* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Affective Commitment*. Temuan tersebut juga diperkuat oleh penelitian Astuty & Udin (2020) mengemukakan bahwa pemimpin dengan *Transformational Leadership* mengintegrasikan tanggung jawab kerja karyawan dengan visi yang menarik yang dapat membuat mereka merasa bekerja lebih bermakna, sehingga mendorong peningkatan prestasi kerja. Dengan adanya motivasi, dorongan, dan kepercayaan dari pemimpin transformasional, karyawan merasa sangat yakin bahwa mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan loyal terhadap organisasi. Hal ini menyiratkan bahwa kepemimpinan tidak hanya tentang memiliki kompetensi tetapi juga tentang secara konsisten mendemonstrasikannya dengan cara yang memenuhi tugas manajerial dan menghasilkan hasil positif.

### 1.5 Konsekuensi Affective Commitment

**Tabel 5. Konsekuensi *Affective Commitment***

Konsekuen	n	Hasil	
		S	NS
<i>Employee Performance</i>	4	+	
<i>Turnover Intention</i>	2		-
<i>Positive Word-of-Mouth</i>	1	+	
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	1	+	
<i>Innovative Behavior</i>	1		-
<i>Organizational behavior</i>	1	+	
<i>Employee Happiness</i>	1		-
<i>Service-oriented organisational citizenship behaviour</i>	1	+	
<i>Employee innovative behavior</i>	1	+	
<i>Knowledge Sharing</i>	1	+	
<i>Professional performance</i>	1	+	
<i>Workplace belongingness</i>	1	+	
<i>Opportunistic behavior</i>	1	+	
<i>Knowledge sharing</i>	1	+	
<i>Work motivation</i>	1		-
<i>Willingness to report problems</i>	1	+	
<i>Organizational Creativity</i>	1	+	
<i>Deviant Workplace Behaviour</i>	1		-
<i>Employee engagement</i>	1	+	

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Note: S= Signifikan, NS=Not Signifikan

Terkait dengan konsekuensi atau dampak yang ditimbulkan dari *Affective Commitment*, ditemukan penelitian yang berhasil membuktikan dalam

penelitian sepanjang tahun 2014 sampai dengan tahun 2024. Secara umum *Affective Commitment* bermanfaat dalam meningkatkan *Performance* individu (Ghasemy and Frömbing 2023) serta berkontribusi pada berkurangnya *Turnover Intention* karyawan. Hal tersebut dapat terlihat pada Tabel 5, yang menunjukkan masing-masing konsekuensi dan arah pengaruh yang ditimbulkan dari variabel *Affective Commitment*.

Mendukung hasil temuan pada Tabel 5 yang memaparkan bahwa sebagian besar literatur yang dikaji pada tahun 2014-2024 di Asia Tenggara menunjukkan jika *Affective Commitment* berdampak pada *Employee Performance*, penelitian Srimulyani et al. (2023) menyatakan adanya *Affective Commitment* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance*. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Udin et al. (2022) bahwa *Affective Commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance* pada sudut pandang karyawan bisnis keluarga. Penelitian Udin et al. (2022) juga mengungkapkan bahwa karyawan yang memiliki *Affective Commitment* mempunyai motivasi yang tinggi dan intrinsik untuk mencapai tujuan organisasi. *Affective Commitment* dianggap dapat menciptakan persepsi bahwa tujuan dan nilai-nilai organisasi sejalan dengan nilai-nilai pribadi karyawan. Karyawan yang merasa terhubung dengan tujuan organisasi lebih cenderung bekerja untuk mencapai tujuan tersebut, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka (Astuty & Udin, 2020). Dengan demikian, karyawan yang memiliki keterlibatan emosional yang kuat cenderung merasa lebih terdorong untuk memberikan yang terbaik dan berkontribusi secara maksimal.

Selain itu, temuan Anh Do et al. (2023) menunjukkan bahwa *Affective Commitment* berdampak negative pada *Turnover Intention* karyawan, khususnya pada sudut pandang Gen Z di Vietnam. Karyawan yang memiliki tingkat *Affective Commitment* yang tinggi cenderung merasakan ikatan emosional yang kuat dengan organisasi tempat mereka bekerja. Keterikatan ini bisa membuat mereka merasa sulit untuk memutuskan untuk meninggalkan organisasi karena adanya perasaan positif, rasa identitas, dan keterikatan yang telah terbentuk. Namun, temuan Moslehpour et al. (2023) berbanding terbalik dan menyatakan bahwa *Affective Commitment* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention* perawat di Vietnam. Penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun perawat mungkin memiliki *Affective Commitment* yang tinggi terhadap rumah sakit tempat mereka bekerja, faktor ini tidak cukup kuat untuk secara signifikan mengurangi keinginan mereka untuk berpindah pekerjaan. Penelitian ini menegaskan bahwa komitmen organisasi bukanlah prediktor yang kuat untuk profesi seperti keperawatan, di mana faktor-faktor lain mungkin lebih berpengaruh dalam keputusan untuk tetap atau meninggalkan pekerjaan.

## Penutup

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji lebih jauh tentang *Affective Commitment*. Penelitian ini mengkaji *Affective Commitment* pada rentang waktu tahun 2014 hingga 2024. Penelitian ini membahas tentang konsep *Affective*

*Commitment*, meliputi definisi, anteseden, konsekuensi, dan konteks penelitian *Affective Commitment*. Namun, fokus utama adalah pada anteseden dan konsekuensi. Lebih lanjut, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa ada faktor yang paling sering menentukan *Affective Commitment* dalam sepuluh tahun terakhir yakni *Perceived Organizational Support* dan *Transformational Leadership*. Selain itu, juga ditemukan konsekuensi dari adanya *Affective Commitment* yakni *Employee Performance* dan *Turnover Intention*.

Berdasarkan hasil analisa ditemukan kesenjangan penelitian tentang pengaruh *Affective Commitment* terhadap *Turnover Intention* menunjukkan adanya kesenjangan dalam hasil temuan. Beberapa penelitian menegaskan bahwa *Affective Commitment* cenderung memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap niat untuk berhenti di kalangan karyawan. Keterikatan emosional yang tinggi terhadap organisasi cenderung mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka, karena adanya ikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan yang kuat dengan organisasi. Namun, terdapat pula penelitian yang menunjukkan hasil yang tidak konsisten, di mana adanya *Affective Commitment* tidak selalu secara konsisten mengurangi niat untuk berhenti di berbagai konteks pekerjaan. Secara keseluruhan, penelitian ini menekankan pentingnya memahami peran *Affective Commitment* dalam dinamika organisasi dan implikasinya yang potensial untuk meningkatkan retensi dan kinerja karyawan.

#### **Saran**

Berdasarkan temuan penelitian ini, beberapa saran dapat diberikan kepada para stakeholder atau pihak terkait untuk perbaikan dan pengembangan lebih lanjut. Pertama, diperlukan lebih banyak penelitian untuk memahami konteks dan faktor-faktor yang mempengaruhi hubungan antara *Affective Commitment* dan *Turnover Intention*. Penelitian tambahan ini akan membantu memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif dan kontekstual mengenai fenomena ini.

SLR ini menunjukkan bahwa *Affective Commitment* telah diteliti dalam berbagai konteks selama sepuluh tahun terakhir, dengan identifikasi sembilan konteks penelitian (objek). Meskipun demikian, penelitian ini terbatas pada ruang lingkup negara-negara di Asia Tenggara. Oleh karena itu, disarankan untuk memperluas ruang lingkup penelitian ke berbagai negara lainnya, karena setiap negara mungkin memiliki perspektif berbeda terkait *Affective Commitment*.

Selain itu, penting bagi para peneliti untuk menganalisis database lain yang belum terjangkau dalam SLR ini, serta mengidentifikasi penelitian *Affective Commitment* secara lebih kompleks dan komprehensif. Pendekatan ini diharapkan dapat membantu dalam membentuk kerangka konseptual yang lebih jelas mengenai hubungan antara anteseden dan konsekuensi dari *Affective Commitment*, yang pada akhirnya akan bermanfaat bagi organisasi dalam meningkatkan dan mempertahankan komitmen afektif karyawan mereka.

#### **Daftar Pustaka**

Almahasneh, Yousef Amin Salman, Mohd Shaari Bin Abd Rahman, Khatijah Binti Omar, and Siti Nur 'Atikah Zulkiffli. 2022. "The Relationship Between Job Satisfaction and

- Affective Commitment Toward Organizational Behavior." *Corporate Governance and Organizational Behavior Review* 6 (4 Special Issue): 265–74. <https://doi.org/10.22495/cgobrv6i4sip7>.
- Anh Do, Duc, Quynh Diem Doan, Linh Khanh Vu, Thu Thi Le, Nguyet Minh Tran, and Giang Linh Nguyen. 2023. "Antecedents of Turnover Intention among Gen z in Vietnam: The Mediating Role of Affective Commitment." *Cogent Business and Management* 10 (3). <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2267811>.
- ASTUTY, Isthofaina, and Udin UDIN. 2020. "The Effect of Perceived Organizational Support and Transformational Leadership on Affective Commitment and Employee Performance." *Journal of Asian Finance, Economics and Business* 7 (10): 401–11. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no10.401>.
- Azis, Elvira, Arif Partono Prasetio, Tieka Trikartika Gustyana, Sofia Fauziana Putril, and Dheana Rakhmawati. 2019. "The Mediation of Intrinsic Motivation and Affective Commitment in the Relationship of Transformational Leadership and Employee Engagement in Technology-Based Companies." *Polish Journal of Management Studies* 20 (1): 54–63. <https://doi.org/10.17512/pjms.2019.20.1.05>.
- Basarah, Jivita Catleya, Andry Andry, and Anastina Tahjoo. 2022. "Perceived Accreditation Benefits, Participation and Organizational Commitment in Hospital Accreditation Performance." *International Journal of Public Health Science* 11 (2): 527–36. <https://doi.org/10.11591/ijphs.v11i2.20980>.
- Burmansah, Bedjo Sujanto, and Mukhneri Mukhtar. 2019. "Work-Life Quality, Job Involvement, and Affective Commitment of School Teachers." *International Journal of Recent Technology and Engineering* 8 (2 Special Issue 9): 159–64. <https://doi.org/10.35940/ijrte.B1034.0982S919>.
- Eisenberger, Robert, Stephen Armeli, Barbara Rexwinkel, Patrick D. Lynch, and Linda Rhoades. 2001. "Reciprocation of Perceived Organizational Support." *Journal of Applied Psychology* 86 (1): 42–51. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.42>.
- Eisenberger, Robert, and Florence Stinglhamber. 2011. "Antecedents of Perceived Organizational Support." In *Perceived Organizational Support: Fostering Enthusiastic and Productive Employees.*, 61–97. Washington: American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/12318-003>.
- Fazio, John, Baiyun Gong, Randi Sims, and Yuliya Yurova. 2017. "The Role of Affective Commitment in the Relationship between Social Support and Turnover Intention." *Management Decision* 55 (3): 512–25. <https://doi.org/10.1108/MD-05-2016-0338>.
- Ghasemy, Majid, and Lena Frömbing. 2023. "A Conditional Time-Varying Multivariate Latent Growth Curve Model for the Relationships between Academics' Servant Leadership Behavior, Affective Commitment, and Job Performance during the Covid-19 Pandemic." *Quality and Quantity* 57 (5): 4657–80. <https://doi.org/10.1007/s11135-022-01568-6>.
- Hngoi, Chin Ling, Nurul Azza Abdullah, Wan Shahrazad Wan Sulaiman, and Norshaffika Izzaty Zaiedy Nor. 2023. "Relationship between Job Involvement, Perceived Organizational Support, and Organizational Commitment with Job Insecurity: A Systematic Literature Review." *Frontiers in Psychology* 13 (January). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1066734>.
- Indra, Aulia. 2020. "Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Afektif Di Pt . Bensatra Advertising Medan" 1: 145–53.
- Koo, Bonhak, Jongsik Yu, Bee Lia Chua, Sanghyeop Lee, and Heesup Han. 2020. "Relationships among Emotional and Material Rewards, Job Satisfaction, Burnout, Affective Commitment, Job Performance, and Turnover Intention in the Hotel

- Industry." *Journal of Quality Assurance in Hospitality and Tourism* 21 (4): 371–401. <https://doi.org/10.1080/1528008X.2019.1663572>.
- Le-Hoang Long, Nguyen, Nguyen Thi-Thu Huong, and Ho Viet-Anh. 2022. "Workplace Support and Service - Oriented Organisational Citizenship Behaviour: The Mediating Role Of Psychological Empowerment And Affective Commitment." *Cogent Business and Management* 9 (1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2022.2131984>.
- Lie, Daniel, Kiky Dwi Hapsari Saraswati, and David Sugianto Lie. 2023. "Work Engagement Influences Affective Commitment: Psychological Capital and Perceived Organisation Support As Moderators." *Journal of Indonesian Economy and Business* 38 (2): 119–32. <https://doi.org/10.22146/jieb.v38i2.6821>.
- Meyer, John P., and Natalie J. Allen. 1984. "Testing the 'Side-Bet Theory' of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations." *Journal of Applied Psychology* 69 (3): 372–78. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.69.3.372>.
- — —. 1991. "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment." *Human Resource Management Review* 1 (1): 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z).
- Moslehpour, Massoud, Afrizal Firman, Jovi Sulistiawan, Pei Kuan Lin, and Hien Thi Thu Nguyen. 2023. "Unraveling the Puzzle of Turnover Intention: Exploring the Impact of Home-Work Interface and Working Conditions on Affective Commitment and Job Satisfaction." *Behavioral Sciences* 13 (9). <https://doi.org/10.3390/bs13090699>.
- Nguyen, Hoa Dinh, Diem My Thi Tran, Thanh Ba Vu, and Phuong Thuy Thi Le. 2020. "An Empirical Study of Affective Commitment: The Case of Machinery Enterprises in Hochiminh City." *Organizations and Markets in Emerging Economies* 11 (22): 429–45. <https://doi.org/10.15388/OMEE.2020.11.41>.
- Nguyen, Le Vinh, Jarrod Haar, and Roy Smollan. 2022. "Hospitality Leadership Competencies and Employee Commitment: New Insights From the Booming Hotel Industry in Vietnam." *Tourism and Hospitality Management* 28 (2): 419–43. <https://doi.org/10.20867/thm.28.2.10>.
- Setia Pratama, Andika, Ahmad Rizki Sridadi, Anis Eliyana, Rachmawati Dewi Anggraini, and Nurul Liyana Mohd Kamil. 2023. "The Journal of Behavioral Science (TJBS)." *The Journal of Behavioral Science* 18 (2): 136–51.
- Srimulyani, Veronika Agustini, Sri Rustiyaningsih, Florentina Anif Farida, and Yustinus Budi Hermanto. 2023. "Mediation of 'AKHLAK' Corporate Culture and Affective Commitment on the Effect of Inclusive Leadership on Employee Performance." *Sustainable Futures* 6 (November): 100138. <https://doi.org/10.1016/j.sftr.2023.100138>.
- Sulistiasih, Sulistiasih, and Widodo Widodo. 2022. "How Adversity Quotient and Interpersonal Communication Affects Teacher Organizational Citizenship Behavior?" *International Journal of Evaluation and Research in Education* 11 (2): 565–72. <https://doi.org/10.11591/ijere.v11i2.21807>.
- Sunaryo, Sinto, Hunik Sri Runing Sawitri, Joko Suyono, Lilik Wahyudi, and Sarwoto. 2022. "Flexible Work Arrangement and Work-Related Outcomes during the Covid-19 Pandemic: Evidence from Local Governments in Indonesia." *Problems and Perspectives in Management* 20 (3): 411–24. [https://doi.org/10.21511/ppm.20\(3\).2022.33](https://doi.org/10.21511/ppm.20(3).2022.33).
- Syamsudin, Anton Agus Setyawan, and Aflit Nuryulia Praswati. 2019. "Organizational Commitment of Muhammadiyah University Leaders in Indonesia." *Humanities and Social Sciences Reviews* 7 (5): 1311–20. <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.75170>.
- Udin, Udin, Radyan Dananjoyo, Mohsin Shaikh, and Densy Vio Linarta. 2022. "Islamic Work Ethics, Affective Commitment, and Employee's Performance in Family Business: Testing Their Relationships." *SAGE Open* 12 (1).

<https://doi.org/10.1177/21582440221085263>.

- Wahyuni, D. U, and Anis Eliyana. 2014. "Influence of Organizational Commitment, Transactional Leadership, and Servant Leadership to the Work Motivation, Work Satisfaction and Work Performance of Teachers at Private Senior High Schools in Surabaya." *Educational Research International* 3 (2): 82-96.
- Wang, Xinyue, and Nor Asiah Binti Omar. 2023. "Nexus between Brand Love, Loyalty, Affective Commitment and Positive Word of Mouth: In the Context of Social Identity Theory." *Sustainability (Switzerland)* 15 (4). <https://doi.org/10.3390/su15043813>.
- Winarno, Alex, Arif Partono Prasetio, Nidya Dudija, Ciptaresmi Nadya Pratami, and Ran Liu. 2021. "The Impact of Perceived Organizational Support on Knowledge Sharing: A Meditation Analysis through an Sem Approach." *Journal of Eastern European and Central Asian Research* 8 (4): 570-84. <https://doi.org/10.15549/jeecar.v8i4.723>.