



Systematic Literature Review Affective Commitment Pada Konteks Asia Tenggara

Jihan Salsabilla Ardine Pranindy¹, Inavatul Mafrukhah²

^{1,2} Universitas Airlangga

Abstract

Received: 17 Oktober 2024
Revised: 24 Oktober 2024
Accepted: 31 Oktober 2024

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 terakait 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*.

Keywords:

Affective commitment, Transformational leadership, Employee Performance, Turnover Intention, Perceived Organizational Support, Systematic Literature Review

(*) Corresponding Author:

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

How to Cite: Pranindy, J. S. A., & Mafrukhah, I. (2024). Systematic Literature Review Affective Commitment Pada Konteks Asia Tenggara. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14483409>.

INTRODUCTION

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). *Affective Commitment* dapat mendorong adanya keterikatan emosional karyawan yang dicirikan dengan keterlibatan dalam organisasi (Wahyuni & 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 & Widodo, 2022), dan layanan jasa perhotelan (Wang & Binti Omar, 2023). Sementara itu, adapun beberapa faktor yang bisa mempengaruhi *Affective Commitment* seperti, *Leadership* (Ghasemy & Frömbling, 2023; Srimulyani et al., 2023), *Job Involvement* (Burmansah et al., 2019), dan *Perceived Organizational Support* (Le-Hoang Long et al., 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 & 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 konsekuen 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 praktisi sebagai langkah awal dalam mengeksplorasi *Affective Commitment* untuk mencapai efektivitas pada organisasinya.

LITERATURE REVIEW

Teori mengenai *Affective Commitment* didefinisikan oleh (Meyer & 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 et al., 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 et al., 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 et al., 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.

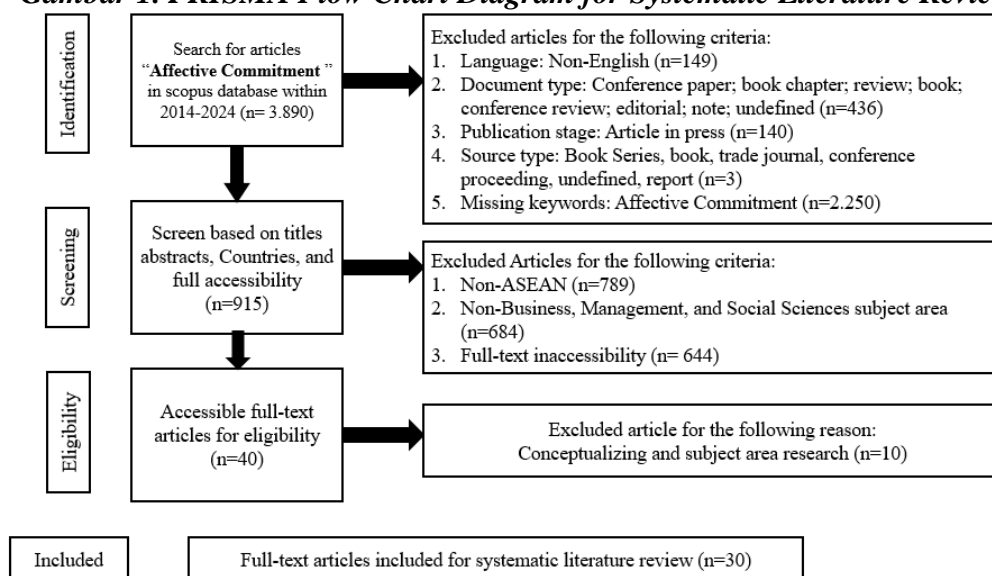
METHODS

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*.
3. Tahap terakhir, dapat ditemukan 30 artikel penelitian yang relevan untuk bahan analisis SLR

Gambar 1. PRISMA Flow Chart Diagram for Systematic Literature Review



RESULT AND DISCUSSION

Results

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%
Total	30	100%

Tabel 2. Distribusi artikel berdasarkan Negara di Asia Tenggara

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

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.

Artikel-Artikel yang termasuk dalam ulasan ini diterbitkan di 30 jurnal berbeda. Jurnal Cogent Business and Management merupakan jurnal yang paling banyak dikutip pada SLR ini. Berikut disajikan distribusi journal yang menjadi referensi SLR:

Tabel 3. Distribusi artikel berdasarkan terbitan jurnal

Jurnal	Kuartil	n	Persentase
Sustainable Futures	Q1	1	3%
Quality and Quality	Q1	1	3%
Behavioral Sciences	Q3	1	3%
Journal of Indonesian Economy and Business	Q3	1	3%
Sustainability MDPI	Q2	1	3%
Cogent Business and Management	Q2	3	10%
Problems and Perspectives in Management	Q2	2	7%
Personal Review	Q1	1	3%
Quality Access to Success	Q3	1	3%
SAGE Open	Q1	2	7%
Corporate Governance and Organizational Behavior Review	Q4	1	3%
Tourism and Hospitality Management,	Q3	1	3%

Journal of Eastern European and Central Asian Research	Q3	1	3%
Universal Journal of Educational Research	Q4	1	3%
Organizations and Markets in Emerging Economies	Q3	1	3%
Polish Journal of Management Studies	Q2	2	7%
Journal of Asian Finance, Economics and Business	Q2	2	7%
Management Science Letters	Q2	1	3%
International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE)	Q4	1	3%
Intangible Capital	Q3	1	3%
Asian Journal of Business Research	Q3	1	3%
Jurnal Pengurusan	Q3	2	7%
Asian Social Science	Q3	1	3%
Total		30	100%

Konteks Penelitian *Affective Commitment*

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 4. 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%
Total	30	100%

Anteseden *Affective Commitment*

Tabel 5. Anteseden *Affective Commitment*

Anteseden	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	+	

Note: S= Signifikan, NS=Not Signifikan

Berdasarkan Tabel 4, 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 & 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 Long 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) 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.

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	+	

Note: S= Signifikan, NS=Not Signifikan

Terkait dengan konsekuen 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 & Frömbing, 2023) serta berkontribusi pada berkurangnya *Turnover Intention* karyawan. Hal tersebut dapat terlihat pada Tabel 5, yang menunjukkan masing-masing konsekuen dan arah pengaruh yang ditimbulkan dari variabel *Affective Commitment*.

Mendukung hasil temuan pada Tabel 5 yang memaparkan bahwa sebagian besar literature 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.

CONCLUSIONS AND LIMITATIONS

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. Diperlukan lebih banyak penelitian untuk memahami konteks dan faktor-faktor yang mungkin mempengaruhi hubungan antara *Affective Commitment* dan *Turnover Intention* agar pemahaman mengenai fenomena ini menjadi lebih komprehensif dan kontekstual.

Adapun *Affective Commitment* pada penelitian ini ditelusuri melalui 30 artikel referensi yang relevan. Penelitian mengenai *Affective Commitment* ini tidak terbatas pada konteks tertentu tetapi juga sudah mulai merambah ke berbagai konteks, yakni ditemukan selama sepuluh tahun terakhir terdapat sembilan konteks penelitian (objek). Dengan temuan ini, dapat dibentuk kerangka konseptual yang menggambarkan hubungan antara anteseden dan konsekuensi *Affective Commitment*. Namun, keterbatasan SLR ini terletak pada terbatasnya ruang lingkup di negara Asia Tenggara dan tahun, hal ini ada diperluas ke berbagai negara yang mana setiap negara pasti memiliki sudut pandang lain terkait *Affective Commitment*. Selain itu, masih terdapat database lain yang perlu dianalisa oleh para peneliti dan perlunya mengidentifikasi penelitian *Affective Commitment* secara lebih kompleks dan komprehensif untuk mendapatkan pemahaman lebih mengenai variabel *Affective Commitment*.

REFERENCES

- Almahasneh, Y. A. S., Rahman, M. S. B. A., Omar, K. B., & Zulkiffli, S. N. 'Atikah. (2022). the Relationship Between Job Satisfaction and *Affective Commitment* Toward Organizational Behavior. *Corporate Governance and Organizational Behavior Review*, 6(4 Special Issue), 265–274. <https://doi.org/10.22495/cgobrv6i4sip7>
- Anh Do, D., Diem Doan, Q., Khanh Vu, L., Thi Le, T., Minh Tran, N., & Linh Nguyen, G. (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, I., & UDIN, U. (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), 401–411. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no10.401>
- Azis, E., Prasetyo, A. P., Gustyana, T. T., Putril, S. F., & Rakhmawati, D. (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, J. C., Andry, A., & Tahjoo, A. (2022). Perceived accreditation benefits, participation and organizational commitment in hospital accreditation performance. *International Journal of Public Health Science*, 11(2), 527–536. <https://doi.org/10.11591/ijphs.v11i2.20980>
- Burmansah, Sujanto, B., & Mukhtar, M. (2019). Work-life quality, job involvement, and *Affective Commitment* of school teachers. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(2 Special Issue 9), 159–164. <https://doi.org/10.35940/ijrte.B1034.0982S919>
- Eisenberger, R., & Stinglhamber, F. (2011). Antecedents of perceived organizational support. In *Perceived organizational support: Fostering enthusiastic and productive employees*. (pp. 61–97). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/12318-003>
- Fazio, J., Gong, B., Sims, R., & Yurova, Y. (2017). The role of *Affective Commitment* in the relationship between social support and turnover intention. *Management Decision*, 55(3), 512–525. <https://doi.org/10.1108/MD-05-2016-0338>
- Ghasemy, M., & Frömbling, L. (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), 4657–4680. <https://doi.org/10.1007/s11135-022-01568-6>
- Hngoi, C. L., Abdullah, N. A., Wan Sulaiman, W. S., & Zaiedy Nor, N. I. (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>
- Koo, B., Yu, J., Chua, B. L., Lee, S., & Han, H. (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, N., Thi-Thu Huong, N., & Viet-Anh, H. (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, D., Saraswati, K. D. H., & Lie, D. S. (2023). Work Engagement Influences *Affective Commitment: Psychological Capital and Perceived Organisation Support As Moderators. Journal of Indonesian Economy and Business, 38(2), 119–132. <https://doi.org/10.22146/jieb.v38i2.6821>*
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1984). Testing the “side-bet theory” of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology, 69(3), 372–378. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.69.3.372>*
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (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, M., Firman, A., Sulistiawan, J., Lin, P. K., & Nguyen, H. T. T. (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, H. D., Tran, D. M. T., Vu, T. B., & Le, P. T. T. (2020). An empirical study of *Affective Commitment: The case of machinery enterprises in Hochiminh City. Organizations and Markets in Emerging Economies, 11(22), 429–445. <https://doi.org/10.15388/OMEE.2020.11.41>*
- Nguyen, L. V., Haar, J., & Smollan, R. (2022). Hospitality Leadership Competencies and Employee Commitment: New Insights From the Booming Hotel Industry in Vietnam. *Tourism and Hospitality Management, 28(2), 419–443. <https://doi.org/10.20867/thm.28.2.10>*
- Setia Pratama, A., Sridadi, A. R., Eliyana, A., Anggraini, R. D., & Kamil, N. L. M. (2023). The Journal of Behavioral Science (TJBS). *The Journal of Behavioral Science, 18(2), 136–151.*
- Srimulyani, V. A., Rustiyaningsih, S., Farida, F. A., & Hermanto, Y. B. (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, S., & Widodo, W. (2022). How adversity quotient and interpersonal communication affects teacher organizational citizenship behavior? *International Journal of Evaluation and Research in Education, 11(2), 565–572. <https://doi.org/10.11591/ijere.v11i2.21807>*
- Sunaryo, S., Sawitri, H. S. R., Suyono, J., Wahyudi, L., & 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), 411–424. [https://doi.org/10.21511/ppm.20\(3\).2022.33](https://doi.org/10.21511/ppm.20(3).2022.33)*

- Syamsudin, Setyawan, A. A., & Praswati, A. N. (2019). Organizational commitment of muhammadiyah university leaders in Indonesia. *Humanities and Social Sciences Reviews*, 7(5), 1311–1320. <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.75170>
- Udin, U., Dananjoyo, R., Shaikh, M., & Vio Linarta, D. (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., & Eliyana, A. (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, X., & Binti Omar, N. A. (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, A., Prasetio, A. P., Dudija, N., Pratami, C. N., & Liu, R. (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), 570–584. <https://doi.org/10.15549/jeecar.v8i4.723>