

**PENGARUH KOMITMEN AFEKTIF, KOMITMEN NORMATIF DAN
KOMITMEN BERKELANJUTAN TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA
DOSEN TETAP STIE INABA BANDUNG**

**(Studi Kasus pada Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi
Indonesia Membangun Tahun 2016)**

Fahmi Jahidah Islamy

Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun
Jl. Soekarno Hatta No.448 Bandung

Email : fahmiislamy10@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor komitmen yaitu komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen normatif (*normative commitment*) dan komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) terhadap *turnover intention* dosen tetap STIE INABA Bandung. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah studi kausal dan teknik sampling yang digunakan adalah probability sampling. Sampel yang diambil adalah dosen tetap STIE INABA Bandung. Jumlah sampel adalah 30 dosen tetap dan didapat jumlah responden yaitu 30 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi berganda. Serta variabel yang diteliti adalah komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen normatif (*normative commitment*) dan komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) terhadap *turnover*

intention dosen tetap STIE INABA Bandung. Hasil penelitian berdasarkan analisis deskriptif komitmen afektif memiliki persentase tertinggi, sedangkan persentase komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan memiliki nilai yang sama. *Turnover intention* memiliki persentase dalam kategori rendah. Hasil perhitungan regresi berganda, hasil uji secara parsial didapatkan bahwa komitmen afektif (*affective commitment*) dan komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan komitmen normatif (*normative commitment*) memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Kata kunci : Komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen normatif (*normative commitment*), komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), *turnover intention*

PENDAHULUAN

Peranan pendidikan dalam kehidupan sangat penting. Menurut UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Demikian pentingnya peranan pendidikan, maka dalam UUD 1945 diamanatkan bahwa tiap-tiap warga negara berhak untuk mendapat pendidikan, pengajaran dan pemerintah mengusahakan untuk menyelenggarakan suatu sistem pendidikan nasional yang pelaksanaannya diatur dalam undang-undang.

Dalam bidang pendidikan sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting. Secara umum dijelaskan oleh Gomes (2003:1) bahwa “sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan menjadi dua macam, yakni: (1) sumber daya manusia (*human resource*); dan (2) sumber daya non-manusia (*non-human resource*), yang termasuk dalam kelompok sumber daya non manusia ini antara lain modal, mesin, teknologi, bahan-bahan, dan lain-lain”. Menurut Gomes (2003:1), “sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas”.

Peran SDM dalam bidang pendidikan memiliki peran penting dalam mewujudkan setiap tujuan organisasi khususnya seorang tenaga pendidik atau dosen. Mempertahankan seorang dosen merupakan salah satu kegiatan sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) di sebuah perusahaan (Sari *et al*, 2016). Tingginya tingkat berpindah (*turnover*) dalam suatu perusahaan tentu akan melibatkan biaya-biaya yang harus dikeluarkan, menurut Pandiangan (2011) “*turnover* cukup merugikan perusahaan karena banyak biaya yang telah dikeluarkan seperti uang pisah, ketidak manfaatan fasilitas sampai mendapatkan karyawan yang keluar, biaya kepegawaian (seperti rekrutmen, interview, test, pencatatan komputer, kepindahan, administrasi pencatatan, dan perubahan payroll)”. Kerugian nyata adalah kehilangan produktifitas sampai karyawan baru mencapai tingkat produktifitas sama dengan

karyawan lama yang berhenti tersebut. Tetapi Dengan adanya turnover yang dilakukan oleh karyawan yang kurang berpotensi akan memberikan kesempatan kepada perusahaan untuk merekrut karyawan baru yang lebih berpotensi.

Sebelum karyawan memutuskan untuk meninggalkan pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencerminkan perilaku yang mencerminkan bahwa dia memiliki keinginan untuk berpindah (*intention to turnover*). "*Intention turnover is defined as the intention to leave a job on a voluntary basis* atau niat untuk meninggalkan pekerjaan atas dasar sukarela" (Falkenburg and sachyns dalam juhdi *et al* 2014).

Menurut Meredith and Smith Dalam juhdi *et al* (2014), menemukan bahwa "komitmen organisasi merupakan prediktor penting dari *intention to turnover*." Menurut Hilton, (2015) "komitmen organisasi adalah keyakinan kuat yang dimiliki karyawan dalam menerima tujuan serta nilai-nilai organisasi, bersedia berusaha sebaik mungkin atas nama organisasi serta memiliki keinginan yang kuat untuk tetap berada dalam organisasi tersebut". Menurut Allen dan Meyer (1990) dan Robbin & Judge (2008:101), "terdapat tiga komponen komitmen organisasi yaitu, komitmen afektif, komponen normatif dan komitmen berkelanjutan".

STIE INABA (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun), merupakan salah satu sekolah tinggi yang berada di Kota Bandung. STIE INABA memiliki beberapa tujuan , salah satunya adalah menjadikan sumber daya manusia yang berkarakter dan berdaya saing tinggi serta menjadi perguruan tinggi yang bereputasi baik di Indonesia. Melihat hal tersebut STIE INABA senantiasa dalam menciptakan serta mengembangkan SDMnya khususnya dosen agar sesuai dengan tujuan sekolah tinggi diperlukan dosen yang memiliki komitmen yang baik, serta memiliki tingkat *turnover* yang rendah agar dapat dinilai sebagai perguruan tinggi yang memiliki reputasi baik. Sebelumnya di STIE INABA belum pernah dilakukan penelitian mengenai *turnover* dan komitmen organisasi, oleh karena itu saya memilih untuk melakukan penelitian tersebut.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

“Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat” (Hasibuan, 2007: 10). “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi” (Mangkunegara, 2007: 2).

Terdapat enam fungsi operatif manajemen sumber daya manusia. Menurut Mangkunegara (2007:2) fungsi operatif tersebut meliputi:

- a. Pengadaan tenaga kerja, terdiri dari:
 - 1) Perencanaan sumber daya manusia
 - 2) Analisis jabatan
 - 3) Penarikan pegawai
 - 4) Penempatan pegawai
 - 5) Orientasi kerja (*job orientation*)
- b. Pengembangan tenaga kerja, mencakup:
 - 1) Pendidikan dan pelatihan (*training and development*)
 - 2) Pengembangan karir
 - 3) Penilaian prestasi kerja
- c. Pemberian balas jasa, mencakup:
 - 1) Balas jasa langsung, terdiri dari:
 - i. gaji/upah
 - ii. insentif
 - 2) Balas jasa tak langsung, terdiri dari:
 - i. Keuntungan (*benefit*)
 - ii. Pelayanan/kesejahteraan (*services*)
- d. Integrasi, mencakup:
 - 1) Kebutuhan karyawan

- 2) Motivasi kerja
 - 3) Kepuasan kerja
 - 4) Disiplin kerja
 - 5) Partisipasi kerja
- e. Pemeliharaan tenaga kerja, mencakup:
- 1) Komunikasi kerja
 - 2) Kesehatan dan keselamatan kerja
 - 3) Pengendalian konflik kerja
 - 4) Konseling kerja
- f. Pemisahan tenaga kerja, mencakup:
- Pemberhentian karyawan

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja dari mulai karyawan tersebut di rekrut sampai karyawan pensiun dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Turnover Intention

Menurut Falkenburg dan sachyns dalam juhdi *et al* (2014) "*turnover Intention* adalah niat untuk meninggalkan pekerjaan atas dasar sukarela". Sedangkan menurut Sukamto *et al* (2014), "*Turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intentions* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik".

"Turnover bisa diartikan sebagai perilaku meninggalkan perusahaan dengan sukarela atau terpaksa" (Goodman & Boss, 2002; Greyling & Stanz 2010, dalam Hilton, 2015). Saat perilaku meninggalkan perusahaan dengan sukarela diprakarsai oleh karyawan atau individu, sedangkan jika perilaku meninggalkan perusahaan dengan terpaksa diprakarsai oleh organisasi atau pimpinan.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah suatu prediksi yang bisa menggambarkan niat karyawan untuk menetap atau

menginginkan keluar di suatu perusahaan . Informasi tersebut dapat dipergunakan perusahaan dalam memprediksi niat karyawan untuk tetap tinggal perusahaan atau tidak, dan dengan informasi tersebut perusahaan lebih dapat menentukan perencanaan selanjutnya dalam menetapkan strategi personel.

Manullang (1994) dalam Sidharta&Margaretha (2011:129), “menggolongkan penyebab-penyebab *turnover* ke dalam tiga sebab utama, yaitu karena keinginan perusahaan; karena karyawan merupakan karyawan yang tidak potensial, keinginan pribadi; yaitu keinginan dari karyawan sendiri untuk keluar dari tempat ia bekerja, dan sebab lain; antara lain habisnya masa kontrak antara karyawan dengan pihak perusahaan”.

Komitmen Organisasi

Menurut Hilton, (2015) “komitmen organisasi adalah keyakinan kuat yang dimiliki karyawan dalam menerima tujuan serta nilai-nilai organisasi, bersedia berusaha sebaik mungkin atas nama organisasi serta memiliki keinginan yang kuat untuk tetap berada dalam organisasi tersebut”. Sedangkan menurut Robbin & Judge (2008), k”omitmen organisasional adalah tingkat sampai mana seorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut”. Jadi dapat dikatakan komitmen organisasi adalah suatu perilaku yang dimiliki karyawan yang mencerminkan perilaku memihak kepada perusahaan dalam menerima tujuan-tujuan perusahaan atau nilai-nilai yang dianut perusahaan tersebut.

Mayer & Allen (1990:6), mengungkapkan 3 dimensi dasar dari komitmen organisasi, yaitu:

1. Komitmen berkelanjutan (*Continuance commitment*)

Komitmen ini berhubungan dengan besarnya keinginan seorang karyawan untuk melanjutkan pekerjaannya karena tidak memperoleh pekerjaan lain.

2. Komitmen afektif (*Affective commitment*)

Hampir sama dengan *continuance commitment*, *affective commitment* berhubungan dengan sikap seseorang untuk tetap menekuni pekerjaannya.

3. Komitmen normatif (*Normative commitment*)

Komitmen ini berhubungan dengan loyalitas karyawan yaitu perasaan untuk tinggal dalam organisasi karena adanya tekanan dari orang lain.

Hal tersebut senada dengan yang dikemukakan oleh Robbin & Judge (2008:101), tiga dimensi komitmen organisasional, adalah:

1. Komitmen afektif (*affective commitment*): perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.
2. Komitmen normatif (*normative commitment*): kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis.
3. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*): nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Seorang karyawan mungkin berkomitmen kepada seorang pemberi kerja karena ia dibayar tinggi dan merasa bahwa pengunduran diri dari perusahaan akan menghancurkan keluarganya.

Adapun pendapat lainnya mengenai pengertian serta dimensi komitmen organisasi, yaitu yang dikemukakan oleh Meyer dan Allen (1990) dalam Sutanto & Gunawan (2013:78):

1. *Affective Commitment*, terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari perusahaan karena adanya ikatan emosional. Dengan kata lain, komitmen afektif yang kuat akan mengidentifikasi karyawan dengan terlibat aktif dan menikmati keanggotannya dalam perusahaan. Karyawan mengakui adanya kesamaan antara dirinya dan perusahaan, sehingga menunjukkan perhatian dan secara konsekuen membentuk komitmen yang mengesankan (*want*). Selain itu, karyawan tersebut rela untuk melepaskan nilai-nilai pribadinya dan menyesuaikan dengan perusahaan.
2. *Continuance Commitment*, didasarkan pada persepsi karyawan atas kerugian yang akan diperolehnya jika ia tidak melanjutkan pekerjaannya dalam sebuah perusahaan. Dengan kata lain, karyawan tersebut bertahan pada suatu

perusahaan karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain atau karena belum menemukan pekerjaan lain (*need*).

3. *Normative Commitment*, timbul dari nilai-nilai diri karyawan yang bertahan menjadi anggota perusahaan karena ada kesadaran bahwa berkomitmen terhadap perusahaan merupakan keharusan atau kewajiban. Karyawan tersebut hanya bertahan dalam perusahaan karena mereka merasa memang sudah seharusnya melakukan hal tersebut (*ought/should*).

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian, Populasi dan Sampel

Dalam melaksanakan penelitian ini, penulis menggunakan studi kausal. Berdasarkan jenis informasi yang dikelola, penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh dosen tetap STIE INABA Bandung yang pada tahun 2015 berjumlah sekitar 41 orang. Untuk penelitian ini digunakan sampel probabilitas dengan teknik *proportional stratified random sampling* berdasarkan program studi. Didapat jumlah sampel pada penelitian ini adalah 30 responden.

Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 30 responden. Untuk jumlah elemen setiap sub populasi yang berbeda, maka dicari dahulu sampel fraksinya (f_i) dengan cara jumlah subpopulasi dibagi dengan total populasi yang ada kemudian dicari nilai sampel yang diambil dengan cara nilai f_i dikalikan dengan jumlah total sampel yang ada, hasilnya dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1
Proportional Stratified Random Sampling

No.	Sub populasi (berdasarkan program studi)	Jumlah elemen dosen tetap	Nilai (f_i)	Sampel yang diambil
1.	Manajemen	26	0,634	19
2.	Akuntansi	15	0,366	11
JUMLAH		41	1,000	30

Variabel Operasional

Dalam penelitian ini, variabel penelitian yang diukur adalah sebagai berikut:

- a. Variabel eksogen (x) adalah:
 - 1) Komitmen afektif (*affective commitment*)
 - 2) Komitmen normatif (*normative commitment*)
 - 3) Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*)
- b. Variabel endogen (y) adalah *turnover intention*

PEMBAHASAN

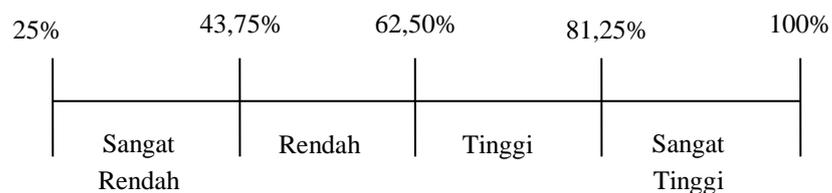
Analisis Deskriptif

Analisis ini dilakukan untuk mendapatkan besarnya presentase dari persepsi karyawan dan dosen tetap STIE INABA Bandung terkait dengan komitmen organisasi dan *turnover intention*.

Tabel 2
Persentase Kategori Komitmen Organisasi dan *Turnover Intention*

No.	Persentase	Kategori Komitmen Organisasi	Kategori <i>Turnover Intention</i>
1.	25% - 43,75%	Sangat Rendah	Sangat Rendah
2.	>43,75% - 62,50%	Rendah	Rendah
3.	>62,50% - 81,25%	Tinggi	Tinggi
4.	>81,25% - 100%	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi

Jika klasifikasi presentase dalam Tabel di atas disajikan dalam garis kontinum, maka hasilnya dapat dilihat pada Gambar berikut ini:



Gambar 1
Persentase Komitmen Organisasi dan *Turnover Intention*

Tabel 3
Tanggapan Responden Tentang Komitmen Afektif

No.	Pernyataan	Frekuensi Pilihan Jawaban					Skor Total	Persentase
		4	3	2	1			
1.	Komitmen Afektif 1	5	22	3	0	92	76%	
2.	Komitmen Afektif 2	4	15	9	2	81	67%	
3.	Komitmen Afektif 3	5	18	7	0	88	73%	
Rata-rata						87	72% (Tinggi)	

Dalam Tabel 3 di atas dapat dilihat bahwa variabel komitmen afektif berada dalam kategori tinggi dengan persentase 72%. Dari tiga pernyataan yang dipakai untuk mengukur variabel komitmen afektif, tidak terdapat hasil persentase yang mencolok, tetapi terdapat pernyataan yang memiliki persentase terendah adalah merasakan permasalahan organisasi adalah permasalahan saya juga yaitu sebesar 67%, tetapi masih dalam kategori tinggi. Hal ini dapat dikatakan bahwa komitmen afektif di STIE INABA Bandung berada dalam kategori baik.

Tabel 4
Tanggapan Responden Tentang Komitmen Normatif

No.	Pernyataan	Frekuensi Pilihan Jawaban					Skor Total	Persentase
		4	3	2	1			
1.	Komitmen Normatif 1	7	14	6	3	85	70%	
2.	Komitmen Normatif 2	5	18	5	2	86	71%	
3.	Komitmen Normatif 3	7	10	13	0	84	70%	
Rata-rata						85	70% (Tinggi)	

Dalam Tabel 4 di atas dapat dilihat bahwa variabel komitmen normatif berada dalam kategori tinggi dengan persentase 70%. Dari tiga pernyataan yang dipakai untuk mengukur variabel komitmen afektif, tidak terdapat hasil persentase yang mencolok. Hal ini dapat dikatakan bahwa komitmen normatif di STIE INABA Bandung berada dalam kategori baik.

Tabel 5
Tanggapan Responden Tentang Komitmen Berkelanjutan

No.	Pernyataan	Frekuensi Pilihan Jawaban					Skor Total	Persentase
		4	3	2	1			
1.	Komitmen Normatif 1	8	9	13	0	85	70%	
2.	Komitmen Normatif 2	5	12	10	3	79	65%	
3.	Komitmen Normatif 3	4	21	5	0	89	74%	
Rata-rata						84	70% (Tinggi)	

Dalam Tabel 5 di atas dapat dilihat bahwa variabel komitmen berkelanjutan berada dalam kategori tinggi dengan persentase 70%. Dari tiga pernyataan yang dipakai untuk mengukur variabel komitmen berkelanjutan, tidak terdapat hasil persentase yang mencolok, tetapi terdapat pernyataan yang memiliki persentase terendah adalah merasa terganggu jika memutuskan meninggalkan organisasi saat ini yaitu sebesar 65%, tetapi masih dalam kategori tinggi. Hal ini dapat dikatakan bahwa komitmen berkelanjutan di STIE INABA Bandung berada dalam kategori baik.

Tabel 6
Tanggapan Responden Tentang *Turnover Intention*

No.	Pernyataan	Frekuensi Pilihan Jawaban					Skor Total	Persentase
		4	3	2	1			
1.	<i>Turnover Intention 1</i>	0	12	18	0	72	60%	
2.	<i>Turnover Intention 2</i>	2	13	15	0	77	64%	
3.	<i>Turnover Intention 3</i>	0	16	14	0	76	63%	
Rata-rata						75	62% (Rendah)	

Dalam Tabel 6 di atas dapat dilihat bahwa variabel *turnover intention* berada dalam kategori rendah dengan persentase 62% tetapi berada dalam persentase perbatasan antara kategori rendah dan tinggi. Dari tiga pernyataan yang dipakai untuk mengukur variabel *turnover intention*, tidak terdapat hasil persentase yang mencolok. Hal ini dapat dikatakan bahwa *komitmen afektif* di STIE INABA Bandung berada dalam kategori baik tetapi harus tetap ada pembangunan loyalitas diantara dosen di STIE INABA Bandung, karena hasil persentase berada dalam kategori rendah yang mendekati kategori tinggi.

Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Normatif dan Komitmen Berkelanjutan Terhadap Turnover Intention

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi adalah suatu analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Sarjono & Julianita, 2011:91). Menurut Sekaran (2006:299), analisis regresi berganda dilakukan untuk menguji pengaruh simultan dari beberapa variabel bebas terhadap satu variabel terikat yang berskala interval.

Analisis regresi adalah suatu analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika pengukuran pengaruh ini melibatkan satu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) maka dinamakan analisis regresi linera sederhana. Namun demikian, jika pengukuran pengaruh melibatkan dua atau lebih variabel bebas (X1, X2, X3 dan seterusnya) dan satu variabel terikat (Y) maka dinamakan analisis regresi berganda/majemuk.

Untuk mengetahui pengaruh variabel komitmen afektif (X₁), sistem normatif (X₂) dan komitmen berkelanjutan (X₃) secara bersama-sama berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y), dapat dilihat berdasarkan hasil perhitungan sebagai berikut.

Tabel 7
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,681 ^a	,464	,402	,435

a. Predictors: (Constant), KN3 DATA, KN2 DATA, KN1 DATA

Besarnya angka R kuadrat (r^2) adalah 0,464. Nilai R kuadrat digunakan untuk mengukur pengaruh komitmen afektif, sistem normatif dan komitmen berkelanjutan *turnover intention* dengan rumus sebagai berikut.

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,464 \times 100\%$$

$$KD = 46,4\%$$

Artinya pengaruh komitmen afektif, sistem normatif dan komitmen berkelanjutan terhadap *turnover intention* secara gabungan adalah 46,4%. Sedangkan sisanya 53,6% (100%-46.4%) dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan kata lain, variabilitas *turnover intention* yang dapat diterangkan dengan menggunakan variabel komitmen afektif, sistem normatif dan komitmen berkelanjutan sebesar 46,4% sementara pengaruh sebesar 53,6% disebabkan oleh variabel-variabel lain di luar model ini.

Uji Hipotesis

Uji Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui pengaruh antara variabel komitmen afektif, komitmen normatif, komitmen berkelanjutan terhadap *turnover intention* dapat dilakukan dengan uji F. Hasil perhitungan uji F dapat dilihat pada tabel 8 sebagai berikut.

Tabel 8
Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,271	3	1,424	7,508	,001 ^b
	Residual	4,929	26	,190		
	Total	9,200	29			

a. Dependent Variable: TI3 DATA

b. Predictors: (Constant), KN3 DATA, KN2 DATA, KN1 DATA

Dari hasil perhitungan didapat $F_{hitung} (7,508) > F_{tabel} (2,60)$ dan $sig f = 0,001 < \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen afektif (X_1), sistem normatif (X_2) dan komitmen berkelanjutan (X_3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y).

Uji Parsial (Uji t)

Sesuai prinsip regresi berganda maka selanjutnya dapat dilakukan uji secara parsial (uji t). Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 9 berikut.

Tabel 9
Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,833	,469		3,907	,001
1 KN1 DATA	-,596	,134	-,760	-4,458	,000
KN2 DATA	-,063	,158	-,064	-,399	,693
KN3 DATA	-,340	,123	-,441	-2,767	,010

a. Dependent Variable: TI3 DATA

Hasil uji t pada Tabel 9 memperlihatkan bahwa terdapat beberapa variabel X yang mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap variabel Y. Dari ketiga variabel, terdapat satu variabel X yang tidak berpengaruh signifikan, dan dua variabel X yang berpengaruh signifikan. Variabel KN1/X1 (komitmen afektif) dan variabel KN2/X2 (komitmen normatif) memiliki pengaruh yang signifikan karena memiliki nilai signifikansi < 0,05 sedangkan variabel KN3/X1 (komitmen berkelanjutan) memiliki nilai signifikansi > 0,05 yang berarti tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (*turnover intention*). Pada tabel 8 dapat dilihat bahwa :

1. Variabel X1/KN1 (Komitmen Afektif) menghasilkan nilai t hitung sebesar -4,458 dan nilai sig 0,000 ,maka dapat di simpulkan bahwa secara individual variabel X1 (komitmen Afektif) berpengaruh negatif signifikan terhadap variabel Y (*turnover intention*).
2. Variabel X1/KN1 (Komitmen Normatif) menghasilkan nilai t hitung sebesar -0,399 dan nilai sig 0,693 ,maka dapat di simpulkan bahwa secara individual variabel X1 (komitmen Normatif) berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap variabel Y (*turnover intention*).
3. Variabel X1/KN1 (Komitmen Berkelanjutan) menghasilkan nilai t hitung sebesar -2,767 dan nilai sig 0,010 ,maka dapat di simpulkan bahwa secara individual variabel X1 (komitmen Berkelanjutan) berpengaruh negatif signifikan terhadap variabel Y (*turnover intention*).

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap responden dosen tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun Bandung mengenai pengaruh pengaruh komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan terhadap *turnover intention* pada dosen tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun Bandung, maka dapat ditarik kesimpulan yang diharapkan dapat menjawab rumusan masalah yang telah dibuat sebelumnya. Kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Berdasarkan persepsi responden secara keseluruhan, rata-rata persentase komitmen afektif berada pada kategori tinggi. Artinya bahwa komitmen afektif di STIE INABA Bandung dalam kategori baik.
2. Berdasarkan persepsi responden secara keseluruhan, rata-rata persentase komitmen normatif berada pada kategori tinggi. Artinya bahwa komitmen afektif di STIE INABA Bandung dalam kategori baik.
3. Berdasarkan persepsi responden secara keseluruhan, rata-rata persentase komitmen berkelanjutan berada pada kategori tinggi. Artinya bahwa komitmen afektif di STIE INABA Bandung dalam kategori baik.
4. Berdasarkan persepsi responden secara keseluruhan, rata-rata persentase *turnover intention* berada pada kategori rendah. Artinya bahwa dosen tetap STIE INABA Bandung telah memiliki loyalitas cukup tinggi.
5. Komitmen afektif (*affective commitment*) berpengaruh signifikan negatif terhadap *turnover intention*.
6. Komitmen normatif (*normative commitment*) berpengaruh tidak signifikan negatif terhadap *turnover intention*.
7. komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) berpengaruh signifikan negatif terhadap *turnover intention*.
8. Pengaruh secara umum antara komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen normatif (*normative commitment*) dan komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) terhadap *turnover intention* secara simultan (keseluruhan), komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen normatif

(*normative commitment*) dan komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen N J, dan Meyer J P. 1990. *The measurement and antecedents of affective, Continuance and normative commitment to the organization*. Journal of Occupational Psychology (1990), 63, 1-18 Printed in great Britain 1990 the British Psychological Society.
- Allen N J, dan Meyer J P. 1996. *Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity*. Journal of Vocational Behavior 49, 252–276 (1996) Article no. 0043.
- Gomes, Faustino C. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi sembilan, Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hilton, Tasia Lawnetta. 2015. *Effect of Burnout and Organizational Commitment on the Turnover Intention of Clinical Laboratory Employees in Florida*. Amerika Serikat : Walden university.
- Islamy, Fahmi Jahidah. 2014. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Implementasi Knowledge Sharing Dosen Tetap Universitas Pendidikan Indonesia Bandung Tahun 2013*. Bandung : Universitas Telkom
- Juhdi N, Pa'wan F, dan Hansaram R M K. 2014. *HR practices and turnover intention: the mediating roles of organizational commitment and organizational engagement in a selected region in Malaysia*. Publisher: Routledge Informa Ltd Registered in England and Wales Registered Number: 1072954
- Komputer, Wahana. 2012. *Solusi Praktis dan Mudah Menguasai SPSS 20 untuk Pengolahan Data*. Yogyakarta: Andi
- Mangkunegara, Anwar P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Edisi Tujuh. Jakarta: PT Remaja Rosda Karya
- Meyer J P; Stanley D J, Hersovitch L, dan Topolnytsky L. 2002. *Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences*. Journal of Vocational Behavior 61, 20–52 (2002) doi:10.1006/jvbe.2001.1842
- Oscar, Yulius. 2010. *I.T. Kreatif SPSS 18*. Yogyakarta: Panser Pustaka
- Pandiangan, Bilson. 2011. *Analisis Turnover Guru-Guru di Yayasan Perguruan Katolik Budi Murni*. Medan: Universitas Sumatera Utara

- Priyatno, Duwi. 2009. *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 17*. Yogyakarta: Andi
- Riduwan & Sunarto. 2010. *Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi Komunikasi, dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P& Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi Duabelas. Salemba Empat: Jakarta.
- Sari R R, Armanu & Afnan E. 2016 . *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Intention to Leave pada Karyawan Produksi Mitra Produksi Sigaret (MPS) Ngoro-Jombang*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Sarjono, Haryadi & Julianita, Winda. 2011. *SPSS vs LISREL : Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*, Jakarta : Salemba Empat.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Edisi Empat, Buku Satu. Jakarta: Salemba Empat.
- . 2006. *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Edisi Empat, Buku Dua. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, P Sondang. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sidharta, Novita & Margaretha, Meily. 2011. *Dampak Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention: Studi Empiris pada Karyawan Bagian Operator di Salah Satu Perusahaan Garment di Cimahi*. Jurnal Manajemen, Vol. 10, No.2, Mei 2011 ISSN 1411-9293. Bandung : Universitas Kristen Maranatha.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfa Beta.
- Sukamto H, Junarto Y, Kaihatu T & Kartika E. 2014. *Analisa pengaruh komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan terhadap turnover intention di dragon star surabaya*. Surabaya: Universitas kristen Petra
- Sutanto, Eddy & Gunawan, Carin. 2013. *Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intentions*. Jurnal Mitra Ekonomi Bisnis Vol.4, No. 1 ISSN 2087-1090. Surabaya: Universitas Kristen Petra
- Undang-Undang No. 20 Tahun 2003. *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta.

Riwayat Hidup:

Fahmi Jahidah Islamy, S.M.B., M.M. Pendidikan Terakhir S2, Sekarang menjadi Dosen Tetap di STIE INABA.