

**PENGEMBANGAN MODEL INTENTION TO STAY MELALUI
PERFORMANCE APPRAISAL, BEBAN KERJA DAN EMPLOYEE
COMMITMENT PADA TPP KEMENTRIAN DESA PEMBANGUNAN
DAERAH TERTINGGAL DAN TRANSMIGRASI RI**

TESIS

Untuk memenuhi sebagian persyaratan
Mencapai derajat Sarjana S2

Program Magister Manajemen



Disusun Oleh :
Akhnad Iksan
NIM. 20402200058

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG
TAHUN 2024**

TESIS**PENGEMBANGAN MODEL INTENTION TO STAY MELALUI PERFORMANCE APPRAISAL, BEBAN KERJA DAN EMPLOYEE COMMITMENT PADA TPP KEMENTERIAN DESA PEMBANGUNAN DAERAH TERTINGGAL DAN TRANSMIGRASI RI**

Disusun Oleh :
Akhmad Iksan
20402200058

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan
kehadapan sidang panitia ujian Tesis Program Magister Manajemen
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 5 Agustus 2024

Dosen Pembimbing



Prof. Dr. Mulyana, SE., M.Si
NIK. 210490020

**PENGEMBANGAN MODEL INTENTION TO STAY MELALUI
PERFORMANCE APPRAISAL, BEBAN KERJA DAN EMPLOYEE
COMMITMENT PADA TPP KEMENTERIAN DESA PEMBANGUNAN
DAERAH TERTINGGAL DAN TRANSMIGRASI RI**

Disusun Oleh :
Akhmad Iksan
NIM. 20402200058

Telah dipertahankan di depan Penguji
Pada Tanggal 08 Agustus 2024

Dewan Penguji

Pembimbing

Penguji I


Prof. Dr. Mulyana, SE, M.Si
NIK. 2104900020


Prof. Dr. Hj. Nunung Ghoniyah, MM
NIK. 210488016

Penguji II


Dr. Hj. Siti Sumiati, SE, M.Si
NIK. 21042029

Tesis ini Telah Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Magister Manajemen
Tanggal 08 Agustus 2024
Ketua Program Pasca Sarjana



Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE, M.Si
NIK. 210491028

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Akhmad Iksan

NIM 20402200058

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penelitian yang saya buat dan serahkan yang berjudul “ **Pengembangan Model Intention To Stay Melalui Performance Appraisal, Beban Kerja Dan Employee Commitment Pada TPP Kementrian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal Dan Transmigrasi RI**” merupakan hasil karya saya sendiri, kecuali kutipan – kutipan dan ringkasan – ringkasan yang semuanya telah saya jelaskan sumbernya. Apabila dikemudian hari terbukti dan atau dapat dibuktikan bahwa penelitian ini hasil jiplakan, maka saya bersedia menerima sanksi apapun dari Universitas Islam Sultan Agung Semarang dan atau gelar dan ijazah yang diberikan batal saya terima.

Semarang, 5 Agustus 2024

Yang membuat Pernyataan



Akhmad Iksan

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas berkat dan rahmat-Nya dapat menyelesaikan tesis dengan judul Pengembangan Model Intention To Stay Melalui Performance Appraisal, Beban Kerja dan Employee Commitment Pada Tpp Kementrian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal Dan Transmigrasi RI. Tesis ini di susun untuk mencapai gelar Magister Manajemen. Penulis menyadari pula bahwa selama pembuatan skripsi ini tidak lepas dari dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Gunarto, S.H, M.H selaku Rektor Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan kesempatan penulis untuk belajar di Magister Manajemen.
2. Prof. Dr. Mulyana, SE, Msi. selaku Dosen Pembimbing yang dengan sabar dan bijak telah membimbing penulis dalam menyelesaikan tesis.
3. Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE, MSi. selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen dan Drs. Siti Sumiati, SE, MSi. selaku Sekretaris Program Studi Magister Manajemen, beliau berdua memberikan motivasi dukungan dan memberikan ilmunya kepada penulis dalam penyusunan tesis ini.
4. Dosen penguji dan dosen-dosen Magister Manajemen yang telah mencurahkan ilmunya kepada penulis.
5. Ayah dan Ibu saya tercinta yang selalu berdoa untuk kesuksesan dan kebahagiaan anak-anaknya serta Istri dan anak saya tercinta terima kasih atas

do'a, dukungan, perhatian dan pengorbanan secara moral dan material dalam proses penyusunan tesis ini.

6. Seluruh keluarga besar saya yang telah memberikan do'anya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik.
7. Teman seperjuangan mahasiswa Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang, terima kasih telah memberi motivasi dan berproses bersama sehingga tesis ini dapat di selesaikan dengan baik.
8. Semua pihak yang tidak dapat saya sebut satu persatu yang telah membantu proses dalam penyelesaian tesis ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih kurang sempurna, karena kesempurnaan hanya milik Allah SWT, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dan mendukung demi kesempurnaan penelitian ini.

Semarang, 5 Agustus 2024

Penulis,



Akhmad Iksan

DAFTAR ISI

Tesis	i
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH	1
KATA PENGANTAR	2
DAFTAR ISI	5
Abstrak	8
BAB I PENDAHULUAN	9
1.1 Latar Belakang	9
1.2 Rumusan Masalah	16
1.3 Tujuan Penelitian	17
1.4 Manfaat Penelitian	17
BAB II KAJIAN PUSTAKA	19
2.1. Intention to Stay	19
2.1.1. Pengertian Intention to Stay	19
2.1.2. Indikator Intention to Stay	21
2.2. Employee Commitment	21
2.2.1. Pengertian Employee Commitment	21
2.2.2. Indikator Employee Commitment	22
2.3. Performance Appraisal	23
2.3.1. Pengertian Performance Appraisal	23
2.3.2. Indikator Performance Appraisal	24
2.4. Beban Kerja	26
2.4.1. Pengertian Beban Kerja	26
2.4.2. Indikator Beban Kerja	28
2.5. Pengembangan Hipotesis	28
2.5.1. Pengaruh Performance Appraisal Terhadap Employee Commitment	28
2.5.2. Pengaruh Performance Appraisal Terhadap Intention to Stay	29
2.5.3. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Employee Commitment	30
2.5.4. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Intention to stay	31
2.5.5. Pengaruh Employee Commitment Terhadap Intention to Stay	32
2.6. Model Empirik Penelitian	33
BAB III METODE PENELITIAN	35
3.1. Jenis Penelitian	35

	6
3.2. Populasi Dan Sampel	36
3.3. Sumber dan Jenis Data	37
3.4. Metode Pengumpulan Data	38
3.5. Variabel Indikator	38
3.6. Teknik Analisis Data	40
3.6.1. Uji Validitas	41
3.6.2. Uji Reabilitas Data	41
3.6.3. Uji PLS	41
3.6.4. Uji Hipotesis	42
3.6.4.1. Pengujian dengan Moderated Regression Analysis (MRA)	42
3.6.4.2. Uji t	43
3.6.4.3. Koefisien Determinasi	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
4.1. Deskripsi Sampel	45
4.2. Analisis dan Pembahasan	45
4.2.1. Analisis Statistik Deskriptif	45
4.2.2. Karakteristik Deskriptif Responden	46
4.2.3. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	47
4.2.3.1. Analisis Deskriptif Variabel Dependent	48
4.3. Uji Validitas	50
4.4. Uji Realibilitas Data	51
4.5. Uji Asumsi Publik	52
4.5.1. Uji Normalis Data	53
4.5.2. Heteroskedastisitas	53
4.5.3. Uji Multikolinearitas	54
4.6. Analisis Regresi Linier Berganda	55
4.7. Uji Goodness Of Fit	55
4.7.1. Uji F	55
4.7.2. Koefisien Determinasi (R Kuadrat)	57
4.7.3. Uji t	58
4.8. Pembahasan	59
4.8.1. Pengaruh Appraisal Performance Terhadap Intention to Stay	59
4.8.2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Intention to Stay	60
4.8.3. Pengaruh Employee Commitment Terhadap Intention to Stay	61
4.8.4. Pengaruh Appraisal Performance Terhadap Employee Commitment	62
4.8.5. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Employee Commitment	63

	7
BAB V PENUTUP.....	64
5.1. Kesimpulan	65
5.2. Implikasi Teoritis	66
5.3. Implikasi Kebijakan	66
5.4. Keterbatasan Penelitian.....	67
5.5. Agenda Penelitian Mendatang	68
DAFTAR PUSTAKA.....	68



Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *performance appraisal*, beban kerja terhadap *employee commitment* dan pengaruh *performance appraisal*, beban kerja, *employee commitment* terhadap *intention stay*. Metode pengambilan sampel yang digunakan dipenelitian ini adalah nonprobability sampling dengan teknik purpose sampling. Total sampel dalam penelitian ini adalah 71 responden. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data yang digunakan yaitu instrument validitas dan realibilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan analisis jalur dengan menggunakan program SPSS 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua item setiap variabel valid dan reliabel. Berdasarkan uji t menunjukkan bahwa variabel *performance appraisal* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee commitment* dan *intention to stay*, tetapi beban kerja tidak berpengaruh positif terhadap *employee commitment* dan *intention to stay*, dan *employee commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay*.

Kata Kunci : *Performance appraisal*, beban kerja, *employee commitment* dan *intention to stay*

Abstract

The purpose of this study is to describe and analyze the effect of performance appraisal, workload on employee commitment and the effect of performance appraisal, workload, employee commitment on intention to stay. The sampling method used in this study is nonprobability sampling with purpose sampling technique. The total sample in this study was 71 respondents. The data collection method used a questionnaire. Data analysis used was validity and reliability instruments, classical assumption tests, hypothesis tests and path analysis using the SPSS 26 program. The results of this study indicate that all items of each variable are valid and reliable. Based on the t-test, it shows that the performance appraisal variable has a positive and significant effect on employee commitment and intention to stay, but workload does not have a positive effect on employee commitment and intention to stay, and employee commitment has a positive and significant effect on intention to stay.

Keywords: Performance appraisal, workload, employee commitment and intention to stay

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Secara umum organisasi adalah sebuah wadah untuk sekumpulan orang yang bekerja sama secara rasional serta sistematis yang dipimpin atau terkendali untuk mencapai tujuan tertentu dengan memanfaatkan atau mengolah sumber daya yang ada seperti alat, bahan, finance dan lain sebagainya. Dengan demikian maka inti organisasi adalah orang atau sekumpulan orang, yang sering disebut sebagai sumberdaya manusia (SDM) sedangkan sumberdaya lainnya adalah bersifat *complementary*. Oleh karena itu apabila suatu organisasi sudah memiliki modal besar, teknologi canggih, sumber daya alam melimpah namun tidak dibarengi dengan upaya mengelola sumber daya manusia yang benar maka teknologi, modal dan sumberdaya yang lain tidak akan berarti apa-apa dan tujuan organisasi juga tidak akan tercapai secara maksimal. Disinilah kemudian muncul konsep tentang perlunya pengelolaan sumberdaya manusia dalam organisasi atau *human resources management (HRM)*.

Salah satu isu penting dalam praktek human resources management (HRM) di organisasi adalah bagaimana mempertahankan karyawan yang potensial untuk tetap berniat bekerja atau tinggal (*intention to stay*). Menurut Azhar (2020) seseorang akan tetap tinggal dalam suatu organisasi apabila terjadi hubungan yang baik melalui manajemen sumber daya manusia yang

baik. Selain itu juga pengakuan terhadap kontribusi SDM tersebut, karena setiap orang membutuhkan perasaan bahwa kontribusi yang telah mereka lakukan merupakan suatu hal bernilai (Taylor 2002). Maka dari itu organisasi harus mampu menciptakan kondisi dimana setiap SDM merasa dihargai dan dianggap menjadi bagian penting dalam organisasi. Menurut Smart A. Sarpong, dkk (2021), niat untuk tinggal juga terkait erat dengan komitmen sumber daya manusia terhadap organisasi. Dimana menurut penelitiannya bahwa komitmen organisasi memediasi hubungan antara budaya kerja dan niat SDM untuk tinggal, maka organisasi yang ingin mempertahankan SDM yang potensial harus mampu membangun komitmen karyawan terhadap organisasi.

Program pemerintah Indonesia yang merekrut tenaga kerja kontrak besar-besaran sebagai tenaga pendamping profesional dalam rangka mengimplementasikan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa adalah Program Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa (P3MD) dibawah Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi RI.

Pada awal tahun 2020 di propinsi Jawa Tengah tercatat ada 3.405 orang tenaga kontrak yang tersebar untuk mendampingi 7.810 desa. Permasalahan yang dihadapi oleh program ini adalah banyaknya tingkat *turn over* pada tenaga kerjanya. Berdasarkan data dari HRD TAPM Provinsi Jawa Tengah, antara tahun 2020 – 2023 ada 774 TPP yang resign atau mengundurkan diri yang kemudian disusul dengan penerimaan baru mulai

tahun 2022 sebanyak 503. Artinya terjadi *turn over* yang cukup besar pada 4 tahun terakhir yaitu sekitar 22,7 % . Ini adalah jumlah yang cukup signifikan mengingat pendampingan terhadap pemerintah desa sebagai amanat Undang-Undang harus dilakukan secara terus menerus dalam setiap siklus tahun anggaran pemerintah desa, agar pembangunan dan pemberdayaan masyarakat desa tetap sesuai dengan ruh UU Desa.

Menurut pusat studi pedesaan dan kawasan Universitas Gajah Mada ada beberapa faktor yang menyebabkan tingkat *turn over* tenaga pendamping profesional diantaranya profesi sebagai tenaga pendamping profesional merupakan hal yang baru bagi dirinya, termasuk para pelaku dan karakteristik yang terlibat di dalamnya. Meskipun tidak sedikit pendamping desa yang memiliki latar belakang profesi dalam program PNPM, namun ada pula beberapa pendamping desa yang sebelumnya tidak memiliki pengalaman dalam melakukan pemberdayaan masyarakat, layaknya *jobdesk* pendamping desa latar belakang profesi sebelum menjadi tenaga pendamping profesional. Para pendamping merasa banyak persoalan internal desa yang sering kali menjadi kendala saat ia melaksanakan tugasnya. Misalnya, keberagaman latar belakang dan karakteristik kepala desa beserta perangkat desa menyebabkan ada perbedaan persepsi dan perlakuan dalam menanggapi keberadaan, gagasan, bahkan ide pendamping desa. Di satu sisi, ada kepala desa atau perangkat desa yang kooperatif dan akomodatif dengan pendamping desa. Di lain sisi, banyak pula dari mereka yang bersikap sebaliknya.

Secara garis besar ada empat hal yang menyebabkan persoalan *turn over* yang ada di program P3MD yang berkaitan dengan kebijakan tentang pendamping desa yaitu jumlah pendamping, sebaran, kualifikasi, honorarium dan dana operasional. Jumlah tenaga pendamping profesional desa di Jawa Tengah dinilai masih belum mencukupi dibanding dengan luasan wilayah yang ada. Sebagai perbandingan, jumlah Tenaga Ahli Pemberdayaan Masyarakat 166, jumlah pendamping desa 1.404 dan jumlah pendamping lokal desa 2.015. Jumlah tersebut harus dapat mengampu seluruh wilayah Jawa Tengah yang terdiri dari 29 kabupaten, 6 kota, 573 kecamatan, dan 7810 desa. Terkait dengan sebaran, adanya kebijakan dari pemerintah pusat yang mengatur tentang beban tugas pendamping desa, khususnya pendamping local desa, kondisi wilayah menyebabkan adanya perbedaan beban dari masing-masing pendamping desa. Di daerah yang luasan wilayah kecil, beban untuk mendampingi 4 desa bukan persoalan yang berat namun bagi daerah yang wilayah topografi luas dan perlu upaya lebih untuk mengaksesnya, hal tersebut tentu membebani pendamping desa karena dibutuhkan waktu dan tenaga ekstra untuk bisa menjangkau semua wilayah kerjanya.

Sementara untuk kualifikasi pendamping desa, Pendamping Lokal Desa (PLD) yang notabene wilayah kerjanya di lingkup desa, disyaratkan minimal lulusan SLTA dan memiliki pengalaman 2 tahun dalam bidang pemberdayaan masyarakat. Untuk Pendamping Desa yang sektor kerjanya pada level kecamatan (PD dan PDTI), harus minimal memiliki gelar D3,

memiliki pengalaman 2 tahun. Masing-masing diwajibkan untuk mampu mengkoordinasi, memberi pelatihan, dan mampu membangun komunikasi dengan masyarakat. Akan tetapi, data temuan lapangan menunjukkan bahwa tidak semua PLD dan PD memiliki kualifikasi tersebut. Sedangkan terkait dengan honorarium, hasil penelitian menunjukkan bahwa nominal yang diterima oleh pendamping desa, khususnya PLD tidak sebanding dengan beban tugas yang harus diemban. Selain memiliki beban tugas pokok, seorang pendamping desa juga tidak bisa lepas dari biaya-biaya sosial yang seringkali harus ia sisihkan dari honor profesi yang ia terima, misalnya untuk menyumbang acara-acara yang diselenggarakan oleh masyarakat desa yang mereka dampingi, seperti kondangan upacara pernikahan, dll.

Beban kerja yang dijalankan oleh tenaga pendamping profesional sangat berat, tugas pokoknya meliputi a). Fasilitasi pendataan desa (IDM, SDGs), b). Fasilitasi perencanaan pembangunan desa, c). Fasilitasi Pelaksanaan pembangunan desa, d). Fasilitasi penyusunan pertanggungjawaban pembangunan desa, f). Fasilitasi pendirian dan pengembangan BUMDes., dan g). Fasilitasi kegiatan konvergensi penurunan angka stunting di desa. Selain tugas pokok dan fungsi tersebut ada tugas tambahan yang harus dilaksanakan oleh pendamping misalnya terkait dengan fasilitasi kemampuan perangkat desa dalam penggunaan aplikasi-aplikasi dari kementerian lain di desa seperti aplikasi siskeudes dan ompam dari kementerian keuangan, aplikasi dari pemerintah kabupaten dan lain sebagainya. Selain beban kerja juga besarnya beban sosial yang harus

ditanggung oleh seorang pendamping desa. Hal-hal tersebut yang diperkirakan menjadi *turn over* pada TPP. Berikut adalah data tingkat *turn over* TPP Jawa Tengah

Table 1.1					
Data Keluar Masuk Tenaga Pendamping Profesional (TPP)					
Kementerian Desa Pembangunan daerah tertinggal dan Transmigrasi					
Provinsi Jawa Tengah tahun 2020 – 2023					
Tahun	Awal Tahun	Keluar	Masuk*	Akhir Tahun	Keterangan
2020	3405	198	0	3289	Tidak ada rekrutmen
2021	3289	195	0	3133	Tidak ada rekrutmen
2022	3168	186	219	3201	Ada rekrutmen baru
2023	3240	195	328	3373	Ada rekrutmen baru
Jumlah		774	503		
* Rekrutmen Baru					

Sumber : HRD TPP Provinsi Jawa Tengah

Dari data tersebut kita dapat mengetahui bahwa selama kurun waktu tahun 2020 – 2023, TPP keluar dari pekerjaannya dengan berbagai pertimbangan mencapai 774 orang.

Walaupun terjadi tingkat *turn over* yang signifikan pada tenaga pendamping profesional namun demikian jika dilihat dari sisi lain masih banyak TPP yang memilih untuk tetap bertahan dan bekerja di program tersebut, bahkan mereka berharap program ini tidak berhenti walaupun terjadi pergantian rezim atau pemerintahan pada tahun 2024 akhir nanti.

Ravikumar dan RP Raya (2019) menemukan dalam studinya bahwa praktik penilaian kinerja yang merupakan salah satu praktik HRM juga mempunyai pengaruh langsung terhadap niat untuk tinggal. Hal ini dapat dipahami karena hasil penilaian kinerja menentukan promosi masa depan

SDM, tunjangan moneter dan pelatihan dan pengembangan, sehingga sistem penilaian kinerja dapat menjadi sumber motivasi, ketika SDM menganggap penilaian kinerja mereka tepat dan tidak memihak. Tetapi peneliti yang lain menemukan sebaliknya, seperti penelitian yang dilakukan oleh Johanim Joharia dkk (2012) yang melakukan penelitian terhadap empat dimensi praktik HRM yang meliputi training and development, career and development, compensation and benefits dan performance appraisal terhadap intention to stay, mereka menemukan bahwa hanya kompensasi dan manfaat (compensation and benefits) yang positif mempengaruhi niat SDM untuk tinggal. Sementara yang lainnya tidak berpengaruh secara signifikan, termasuk juga penilaian kinerja (PA)

Kabupaten Banyumas, Cilacap dan Purbalingga merupakan Kabupaten di wilayah propinsi Jawa Tengah dimana terdapat tenaga pendamping yang bekerja dan tersebar di seluruh wilayah desa dan kecamatan di ketiga kabupaten tersebut. Berdasarkan data dari HRD TPP Provinsi Jawa Tengah data terakhir pada tahun 2024 kabupaten Banyumas terdapat 134 orang pendamping, kabupaten Purbalingga terdapat 100 orang pendamping dan kabupaten Cilacap terdapat 105 orang pendamping. Ketiga kabupaten tersebut tingkat turn over pendamping merupakan yang paling rendah dibanding dengan kabupaten/kota lainnya di Jawa Tengah sehingga hal tersebut mendorong penulis untuk meneliti dan mengkaji faktor penyebab tenaga pendamping masih tetap bertahan bekerja. Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian faktor yang mempengaruhi *intention to stay*

tenaga pendamping profesional dengan menggunakan variabel *performance appraisal*, beban kerja dan *employee commitment*.

Hasil studi terdahulu antara beban kerja dan *intention to stay* masih terdapat kontradiksi. Hasil penelitian menunjukkan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Burhanuddin dan Abdillah, 2022; Komariah, dkk, 2020). Beban kerja perawat yang tinggi memiliki kecenderungan *turnover* dibandingkan perawat yang memiliki beban kerja standar (Arbianingsih dkk, 2020), sedangkan studi lain menunjukkan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Clara Novel dan Nony Kezia Marchyta, 2021). Oleh karena itu penelitian ini ingin menguji kembali *performance appraisal* dan Beban Kerja terhadap *intention to stay* dengan *employee commitment* sebagai variabel *intervening* pada TPP Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal Dan Transmigrasi RI.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan kontroversi studi (research gap), fenomena organisasi dan variable yang akan diteliti tersebut di atas maka rumusan masalah dari study ini adalah : **bagaimana pengembangan model *intention to stay* melalui *performance appraisal*, beban kerja dan *employee commitment*.** Maka pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *performance appraisal* terhadap *intention to stay*

2. Bagaimana pengaruh *performance appraisal* terhadap *employee commitment*
3. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap *employee commitement*
4. Bagaimana pengaruh beban kerja aterhadap *intention to stay*
5. Bagaimana pengaruhi *employee commitment* terhadap *intention to stay*

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini merupakan jawaban atas masalah yang diteliti, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh *performance appraisal* terhadap *intention to stay*
2. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh *performance appraisal* terhadap *employee commitment*
3. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap *employee commitment*
4. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap *intention to stay*
5. mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *employee commitment* terhadap *intention to stay*

1.4 Manfaat Penelitian

Dari tujuan penelitian di atas maka manfaat penelitian yang diharapkan bagi organisasi adalah :

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, manfaatnya yaitu mengembangkan manajemen sumberdaya manusia khususnya model pengembangan *intention to stay*.

2. Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis dari penelitian ini adalah memberikan masukan kepada program P3MD BPSDM Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi RI khususnya model pengembangan *intention to stay*



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Intention to Stay

2.1.1. Pengertian Intention to Stay

Niat untuk tetap tinggal atau *intention to stay* (ITS) dapat diartikan sebagai niat karyawan untuk tetap berada dalam pekerjaan saat ini dimana terjalin hubungan jangka panjang dengan atasan (Johari et al., 2012; Khair, 2019). Menurut Liu (2000) bahwa niat untuk tetap tinggal adalah aspek positif dibandingkan dengan keinginan untuk pergi. Niat karyawan untuk bertahan dalam sebuah organisasi merupakan kondisi dimana karyawan cenderung ingin tinggal bersama organisasi sampai keadaan dimana para karyawan harus pergi atau meninggalkan organisasi dengan alasan tertentu (Ibrahim dan Mubarak, 2016). Konsep *intention to stay* mengacu pada tingkat kemungkinan seorang karyawan yang berencana untuk tetap dengan organisasi (Gary, 2012). Keinginan untuk tetap bekerja mencerminkan tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi dan kemauan untuk tetap bekerja (Hewitt, 2004).

Secara garis besar *intention to stay* dapat di simpulkan sebagai niat SDM untuk tetap tinggal atau bekerja di organisasi tersebut yang ditunjukkan dengan kinerja yang baik dan komitmen yang tinggi dalam mencapai tujuan organisasi. Terkait dengan ITS ini, telah banyak penelitian dilakukan terutama menyangkut factor-faktor yang mempengaruhinya. Penelitian yang dilakukan oleh Kriswanta dkk (2021) menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan pengembangan karir mempengaruhi niat untuk tinggal karyawan perusahaan penggilingan baja di

Kabupaten Bekasi. Menurut penelitian yang dilakukan Milliman dkk (2018) bahwa spiritualitas tempat kerja, pelayanan dan keterlibatan perusahaan mempengaruhi niat untuk tinggal terhadap 292 karyawan di organisasi perhotelan AS . Menurut Anton BS & Anton Rifla Yuliantika (2022) menemukan bahwa variabel kepuasan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay*.

Sedangkan Mutsuddi & Sinha (2017) mengungkapkan bahwa niat karyawan untuk bertahan dipengaruhi oleh faktor sosial seperti hubungan rekan kerja, dan mutualitas kepercayaan & kontrol. Penelitian oleh Alzyoud (2019) menemukan hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional pemimpin dan retensi karyawan yang dapat menimbulkan rasa memiliki yang mengarah pada peningkatan kepuasan kerja yang selanjutnya menghasilkan retensi karyawan. Studi Asimah (2018) mengungkapkan bahwa perputaran karyawan secara statistic signifikan dipengaruhi oleh adanya enam faktor 1). *Job insecurity* dan *job dissatisfaction*, 2). kurangnya komitmen organisasi, 3). kondisi kerja yang buruk, 4). ada pilihan pekerjaan yang lebih baik, 5). stres kerja dan 6). perlakuan tidak adil. Sementara Joubert dkk. (2017) menyinggung pentingnya insentif dan penghargaan kompetitif dalam daya tarik dan retensi karyawan. Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa *intention to stay* adalah niat karyawan untuk tetap tinggal atau bekerja di organisasi tersebut yang ditunjukkan dengan kinerja yang baik dan sungguh-sungguh.

2.1.2. Indikator Intention to Stay

Indikator *intention to stay* pada penelitian ini diukur menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh Milliman, Gatling, dan Kim (2018). Ada tiga indikator yang digunakan yaitu 1) Keinginan untuk bertahan, 2) Tidak mencari pekerjaan lain, 3) Niat berkarir di perusahaan/organisasi

2.2. Employee Commitment

2.2.1. Pengertian Employee Commitment

Variasi definisi dari komitmen sangat luas, sebagai sikap komitmen paling sering didefinisikan sebagai suatu keinginan yang kuat untuk menjadi karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan perusahaan dan keyakinan tertentu serta penerimaan nilai dan tujuan perusahaan. Dengan kata lain merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan

Menurut Greenberg dan Baron, konsekuensi dari komitmen yaitu a) *Committed employees are less likely to withdraw*, karyawan yang memiliki komitmen mempunyai kemungkinan lebih kecil untuk mengundurkan diri. Komitmen mendorong orang untuk tetap mencintai pekerjaannya dan akan bangga ketika dia sedang berada di sana. b) *Committed employees are less willing to sacrifice for the organization*, karyawan yang memiliki komitmen bersedia untuk berkorban demi organisasinya dan menunjukkan kesadaran tinggi untuk

membagikan dan berkorban yang diperlukan untuk kelangsungan organisasinya.

Komitmen karyawan pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen seorang karyawan. 1) Ciri pribadi pekerja termasuk masa jabatannya dalam organisasi dan variasi kebutuhan serta keinginan yang berbeda dari tiap karyawan. 2) Ciri pekerjaan seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja. 3) Pengalaman kerja seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang organisasi.

Dari banyak pengertian tentang komitmen organisasi tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen karyawan pada organisasi adalah keinginan dan kemauan SDM untuk patuh dan loyal terhadap organisasi yang diwujudkan dalam bentuk kesediaan dirinya melakukan kerja-kerja sesuai dengan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi.

2.2.2. Indikator Employee Commitment

Penelitian ini memfokuskan pada indikator komitmen karyawan pada organisasi yang diungkapkan oleh Allen, Meyer dan Smith (Sopiah, 2008). Menurut mereka bahwa dimensi komitmen karyawan pada organisasi ada tiga yaitu: a) komitmen afektif yaitu adanya keterikatan emosi personal, identifikasi, dan keikutsertaan dalam organisasi; b) komitmen berkelanjutan atau kontinuitas adalah komitmen organisasi saat personal akan mengambil keputusan untuk bertahan atau tidak dalam organisasi karena berdasarkan pada pertimbangan untung rugi bila tetap bertahan dalam organisasi; dan c) komitmen normatif berkaitan dengan

kewajiban personal untuk bertanggung jawab dan tetap berada dalam organisasi yang berarti bahwa tindakan tersebut memang sesuatu yang harus dilakukan.

2.3. Performance Appraisal

2.3.1. Pengertian Performance Appraisal

Penilaian kinerja atau *performance appraisal* sering juga disebut dengan tinjauan kinerja, evaluasi kinerja, pengukuran kinerja, evaluasi karyawan, tinjauan personel, penilaian staf, peringkat layanan dan lain-lain. Ma'ruf Abdullah (2014) mendefinisikan penilaian kinerja sebagai suatu sistem evaluasi formal dari suatu organisasi yang digunakan untuk menilai kinerja individu (karyawan) dalam suatu periode tertentu yang sudah ditetapkan, (umumnya setahun sekali) dengan cara membandingkannya dengan standar kinerja yang sudah disepakati dan ditentukan lebih dahulu. Aktivitas evaluasi kinerja karyawan ini merupakan program rutin bagi suatu organisasi baik instansi pemerintah maupun bisnis dalam rangka pembinaan pegawai (karyawan). Hasil dari evaluasi kinerja ini digunakan untuk menentukan dan mengambil langkah-langkah yang dianggap perlu dalam pembinaan karier pegawai (karyawan) yang bersangkutan. Lebih lanjut Eko Setiobudi, (2017) menjelaskan bahwa penilaian kinerja dapat berfungsi untuk mengidentifikasi, mengobservasi, mengukur, mendata, serta melihat kekuatan dan kelemahan dari karyawan dalam melakukan pekerjaan. Menurut Clive Fletcher (2001).

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) telah menjadi pedoman umum untuk berbagai aktivitas yang digunakan organisasi untuk menilai karyawan dan mengembangkan kompetensi mereka, meningkatkan kinerja, dan mendistribusikan

penghargaan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *performance appraisal* (PA) adalah sebuah sistem penilaian dalam organisasi yang digunakan untuk membantu dalam umpan balik kinerja, keputusan pelatihan dan pengembangan karyawan, validasi proses seleksi, promosi & transfer, keputusan PHK, keputusan kompensasi, perencanaan sumber daya manusia (HRP), pengembangan karir dan mengembangkan hubungan interpersonal.

Dari uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa *performance appraisal* adalah sistem penilaian karyawan untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan telah bekerja dengan standar-standar yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi dan dapat dijadikan sebagai umpan balik, proses seleksi, promosi dan Keputusan PHK.

2.3.2. Indikator Performance Appraisal

Indikator PA yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah syarat penilaian kinerja sebagaimana dikemukakan oleh Chusminah SM dan R. Ati Haryati (2019) yaitu objektif, adil dan transparan.

1) Objektif

Objektif artinya melakukan penilaian harus dilakukan apa adanya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Artinya penilai dalam menilai jangan terpengaruh oleh hal-hal di luar yang telah ditentukan. Untuk melakukan penilaian yang dilakukan secara objektif biasanya dilakukan secara:

- a. Realistis, artinya menilai apa adanya sesuai dengan yang telah dilakukan
- b. Terukur, artinya setiap pekerjaan dapat menggunakan standar tertentu sebagai alat ukur pencapaian kinerjanya.

- c. Menantang, artinya pekerjaan yang diberikan dapat memberikan motivasi bagi karyawan untuk mengerjakan.
- d. Berdasarkan skala prioritas, artinya dalam mengerjakan suatu pekerjaan dibuatkan lebih dulu mana yang harus dikerjakan yang pertama dan yang selanjutnya.

2) Adil

Adil artinya dalam menilai harus memberikan kesempatan yang sama kepada setiap karyawan. Memberikan peluang yang sama untuk dinilai sehingga tidak menimbulkan kecemburuan di antara karyawan. Adapun keadilan dapat dilakukan berdasarkan:

- a. Pembagian tugas disesuaikan dengan posisi dan kompetensi yang dimiliki
- b. Penilaian disesuaikan dengan kontribusi karyawan terhadap keberhasilan unit kerja atau organisasi.
- c. Penilaian dilakukan secara objektif dengan didukung data dan informasi yang ada
- d. Pemberian balas jasa didasarkan kepada kontribusi dan kompetensi yang berlaku.

3) Transparan

Transparan artinya dalam melakukan penilaian harus dengan adanya keterbukaan, baik dalam proses menilai serta memberikan hasil penilaian.

Transparan dalam melakukan penilaian kinerja karyawan artinya dalam hal:

- a. Adanya parameter untuk mengukur kinerja serta sumber data yang digunakan

- b. Mengumumkan hasil penilaian secara terbuka, jangan sampai ada yang disembunyikan
- c. Pemberian balas jasa atas kinerja yang dihasilkan harus jelas, sehingga tidak menimbulkan kecurigaan

2.4. Beban Kerja

2.4.1. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Hutabarat, 2017, hlm. 104). Dengan demikian beban kerja merupakan suatu tugas atau pekerjaan yang harus dilakukan individu maupun kelompok dalam satuan waktu tertentu. Menurut Webster dalam (Lysaght, Fabrigar, Larmour-Trode, Stewart, & Friesen, 2012) mempunyai sudut pandang yang berbeda dalam mendefinisikan beban kerja. Ia mengemukakan beban kerja sebagai a) jumlah pekerjaan atau waktu yang diharapkan dari/diberikan kepada pekerja dan b) total jumlah pekerjaan yang harus di selesaikan oleh suatu departemen atau kelompok pekerja dalam suatu periode waktu tertentu. Dengan adanya definisi ini, maka (Lysaght et al., 2012) membagi tiga kategori besar dari definisi beban kerja, yaitu a) banyaknya pekerjaan dan hal yang harus di lakukan, b) waktu maupun aspek-aspek tertentu dari waktu yang harus di perhatikan oleh pekerja dan c) pengalaman psikologis subjektif yang dialami oleh seorang pekerja.

Sementara itu menurut Koesomowidjojo (2017, hlm. 21) menjelaskan bahwa beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja

sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Artinya beban kerja bukan hanya persoalan tugas atau pekerjaan saja, akan tetapi melingkupi pengeralahan sumber daya dan penetapan jangka waktu pula. Sedangkan menurut pendapat Vanchapo (2020, hlm. 1) beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Dari pengertian beban kerja di atas maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah tugas pekerjaan dari organisasi yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu oleh seorang karyawan atau sekelompok karyawan.

Semua karyawan yang bekerja untuk sebuah perusahaan pasti memiliki beban kerja mereka sendiri (Pontoh, 2014). Beban kerja merupakan jumlah kegiatan yang harus diselesaikan individu atau kelompok dalam jangka waktu tertentu (Vanchapo, 2020). – Beban kerja terkait dengan target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, Penggunaan waktu kerja, dan standar pekerjaan. Beban kerja yang sesuai dengan tugas pokok pegawai akan disukai pegawai (Emalia, 2022). Beban kerja yang telah melampaui dari kekuatan fisik dan kesanggupan karyawan tentunya sangat berpengaruh terhadap tinggi atau rendahnya tingkat kepuasan karyawan (Sutikno, 2020). Beban kerja yang meningkat secara berlebihan tentunya akan berdampak terhadap penurunan kemampuan kerja karyawan yang tentu saja akan memunculkan ketidakpuasan. Kepuasan pegawai yang bersumber dari tanggapan positif atas beban kerja pegawai (Yuridha, 2022) akan berdampak pada keengganan karyawan untuk meninggalkan organisasi (Kemie & Purba, 2019).

2.4.2. Indikator Beban Kerja

Adapun indikator dari variabel beban kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah pernyataan yang dikembangkan oleh Putra & Hubeis (2012) yaitu :

- 1) Target yang harus dicapai
- 2) Kondisi pekerjaan
- 3) Penggunaan waktu kerja
- 4) Standar pekerjaan

2.5. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan dari hasil penelitian yang bersifat sementara. Sehingga perlu pembuktian kebenarannya. Seorang peneliti harus mengumpulkan data-data untuk dapat membuktikan dugaan sementara itu apakah benar. Hipotesis penelitian bisa diterima tetapi juga bisa ditolak, hal itu tergantung kepada data empiris. Hipotesis diterima jika cocok dengan data empiris, namun sebaliknya hipotesis akan di tolak apabila tidak cocok dengan data empiris. Hipotesis yang akan dikemukakan dalam penelitian ini akan menguji kebenaran data dari dugaan hubungan antara variabel independen yaitu *performance appraisal*, beban kerja dan *employee commitment* terhadap variabel dependen yaitu *intention to stay*.

2.5.1. Pengaruh Performance Appraisal Terhadap Employee Commitment

Dalam penelitian ini penulis akan menguji pengaruh *appraisal performance* terhadap *employee commitment*. Penelitian sebelumnya yang menunjukkan ada pengaruh positif penilaian kinerja terhadap komitmen

karyawan di PT PLN dan PT Pertamina sebagai perusahaan milik negara di Indonesia dilakukan oleh Anggraita (2018). Kajian tentang *performance appraisal* berpengaruh positif terhadap *employee commitment* bahwa dengan adanya sistem penilaian kinerja, karyawan menjadi lebih produktif lagi dalam bekerja dan terutama mereka juga akan lebih memiliki rasa komitmen terhadap organisasi (Marazola 2018). Sedangkan Ramesh Krishnan dkk (2018) dalam penelitiannya menemukan bahwa penilaian kinerja merupakan prediktor yang signifikan terhadap perilaku *employee commitment*.

Berdasarkan rumusan masalah dan didukung dengan penelitian sebelumnya yang menemukan dampak positif *performance appraisal* terhadap *employee commitment* maka rencana dari hipotesis pertama penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh positif antara *performance appraisal* terhadap *employee commitment*.

(H1) : *Performance appraisal* berpengaruh positif terhadap *employee commitment*

2.5.2. Pengaruh Performance Appraisal Terhadap Intention to Stay

Pengujian hipotesis kedua dalam penelitian ini yaitu menguji pengaruh *performance appraisal* terhadap *intention to stay*. Kajian atau penelitian tentang *performance appraisal* (PA) atau penilaian kinerja telah banyak dilakukan oleh para akademisi. Menurut Siahaan, Yohana Fransiska (2014) penilaian kinerja atau *performace appraisal* adalah salah satu praktek-praktek HRM yang memiliki efek signifikan dan positif pada niat

intention to stay untuk tinggal pada karyawan. Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Ravikumar R. K., Dr. R. P. Raya, (2019), menunjukkan bahwa praktik penilaian kinerja yang merupakan salah satu praktik kunci HRS berpengaruh langsung terhadap niat untuk tinggal dan berpengaruh pula terhadap perilaku SDM, sepanjang penilaian kinerja dilakukan secara adil dan objektif.

Berdasarkan rumusan masalah dan didukung dengan penelitian sebelumnya yang menemukan dampak positif *performance appraisal* terhadap *intention to stay* maka rencana dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh positif *performance appraisal* terhadap.

(H2) : *Performance appraisal berpengaruh positif terhadap intention to stay*

2.5.3. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Employee Commitment

Pengujian hipotesis ketiga penelitian ini adalah menguji pengaruh beban kerja terhadap *employee commitment*. Dengan dasar penelitian sebelumnya yang telah dilakukan yang menunjukkan beban kerja berpengaruh positif terhadap *employee commitment* seperti yang dilakukan oleh Novita Widyawaty, Supriyantoro (2022) bahwa semakin tepat dalam memberikan pekerjaan kepada setiap karyawan akan mampu mendukung pelaksanaan kegiatan operasional perusahaan agar berjalan optimal, serta target yang ditetapkan perusahaan jelas dan rasional, maka akan semakin optimal hasil pekerjaan karyawan yang diberikan kepada perusahaan.

Beban kerja karyawan Kurir Shopee mengalami peningkatan akan tetapi komitmen organisasi karyawan juga akan meningkat merupakan penelitian yang dilakukan oleh Satrio Prinodisma (2023). Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Wigunardi & Waruwu (2023) dan Cahyaningsih (2021) juga menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi *employee commitment*. Perencanaan hipotesis selanjutnya yaitu untuk menguji pengaruh positif antara beban kerja terhadap *employee commitment* dengan didukung hasil penelitian sebelumnya.

(H3) : *Beban kerja berpengaruh positif terhadap employee Commitment*

2.5.4. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Intention to stay

Pengujian hipotesis ke empat penelitian ini yaitu menguji pengaruh beban kerja terhadap *intention to stay*. Pradana dan Salehudin (2015) meneliti tentang pengaruh beban kerja berlebih terhadap *intention to stay* dengan dimediasi oleh kepuasan kerja, stres kerja, dan konflik hidup. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebih menurunkan *intention to stay* karena hal tersebut dapat menurunkan kepuasan kerja dan meningkatkan stres kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Adzani & Purba (2022) menyatakan bahwa ketika karyawan merasa beban atau stres kerjanya tinggi, maka keinginan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan akan menurun.

Penelitian Agusthina Risambessi (2021) membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *employee commitment*, ketidak amanan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *intention to stay* , beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *intention to stay*, *employee commitment* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *intention to stay*, *employee commitment* memediasi hubungan antara ketidak amanan kerja dengan *intention to stay*, *employee commitment* memediasi hubungan antara beban kerja dengan *intention to stay* . Sedangkan menurut Aiman, dkk, (2018) Beban kerja memiliki efek total yang signifikan pada *intention to stay*. Perencanaan hipotesis yang akan dilakukan adalah menguji pengaruh positif beban kerja terhadap *intention to stay*.

(H4) : *Beban kerja berpengaruh positif terhadap intention to stay*

2.5.5. Pengaruh Employee Commitment Terhadap Intention to Stay

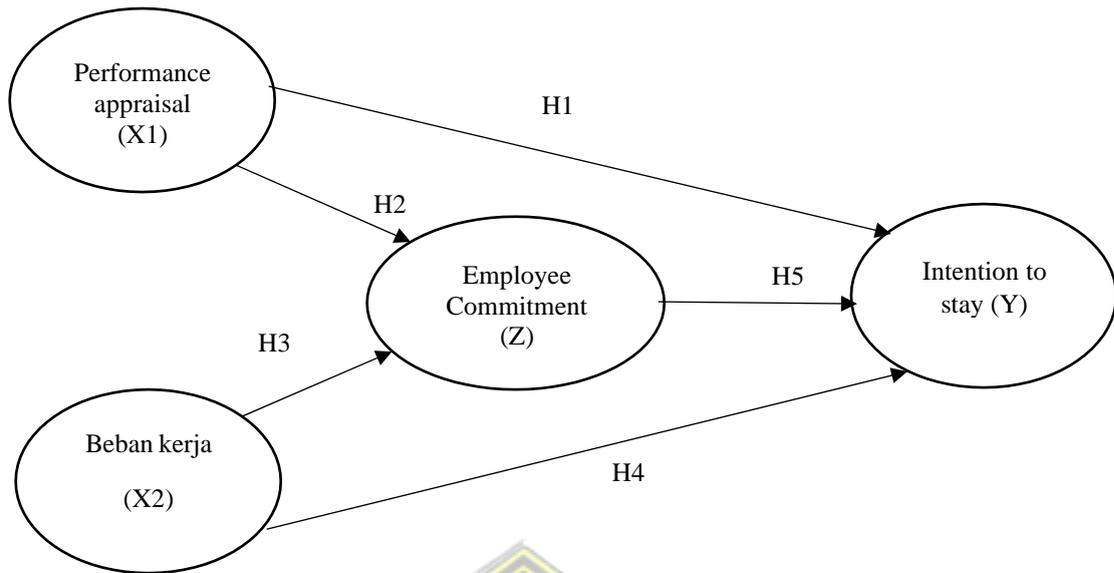
Pengujian hipotesis kelima yaitu untuk menguji pengaruh *employee commitment* terhadap *intention to stay*. Penelitian sebelumnya yang menjadi dasar perencanaan hipotesis variabel dalam penelitian ini beberapa yang telah dilakukan antara lain penelitian yang dilakukan oleh Shalihah & Azzuhri (2018) bahwa dengan adanya kewajiban moral atau rasa tanggungjawab dari relawan pada Komunitas Turun Tangan Malang untuk tetap berada di organisasi. Hasil penelitian Monica & Prasetyo (2021) menyatakan bahwa tingginya sebuah komitmen yang dimiliki oleh guru di SMP Muhammadiyah Gombang maka akan dapat meningkatkan ITS (*intention to stay*)

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Alfiolita Muna S dkk (2023) terhadap karyawan PT. Putra Albasia Mandiri Temanggung menunjukkan adanya pengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan antara variabel kepuasan kerja dan komitmen karyawan terhadap ITS. Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Ni Putu Egya Pistariasih I Gusti Ayu Dewi Adnyani (2022) menemukan bahwa variabel *employee commitment* berpengaruh signifikan terhadap ITS. Perencanaan hipotesis kelima penelitian ini untuk menguji pengaruh positif *employee commitment* terhadap *intention to stay*.

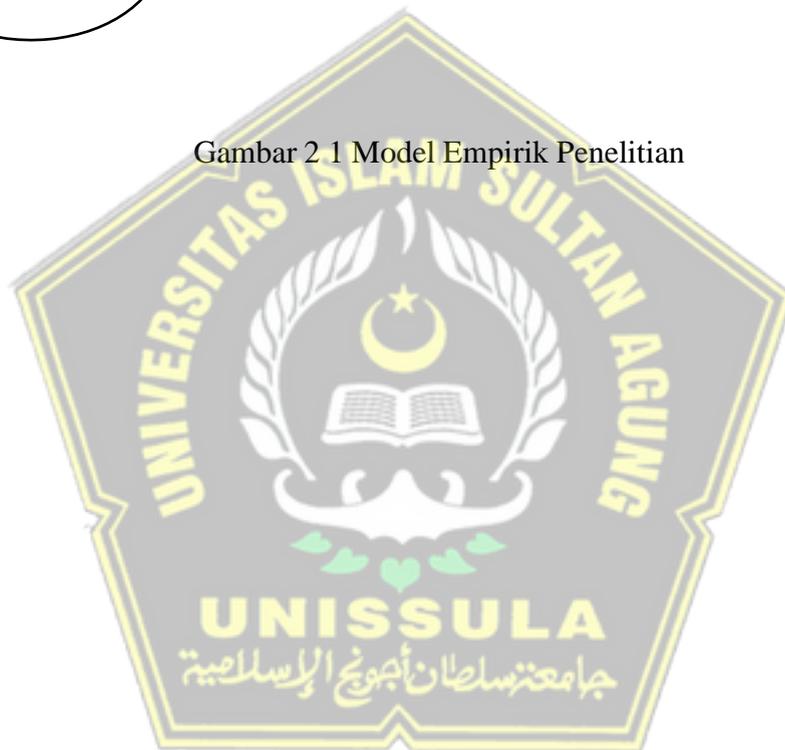
(H5) : *Employee commitment berpengaruh positif terhadap intention to stay*

2.6. Model Empirik Penelitian

Berdasarkan kajian pustaka tersebut di atas maka model empirik penelitian ini nampak pada Gambar 2. 1. Pada gambar tersebut dapat dijelaskan bahwa model empirik yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari empat variabel yang dibagi menjadi dua variabel independen yaitu *performance appraisal* dan beban kerja, satu variabel mediasi yaitu *employee comitmmnt* dan satu varabel dependen yaitu *intention to stay*. Pada kerangka pemikiran ini ditunjukkan bagaimana pengaruh antar variabel yang dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Model Empirik Penelitian



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif yaitu jenis penelitian ilmiah yang di susun dengan jelas mengenai jenis data yang dibutuhkan, siapa obyek data, dan seberapa besar sampel yang diperlukan sudah disusun sebelum pengumpulan data dilakukan (Suhartanto:2014). Metode kuantitatif menurut Margono & Darmawan (2013) adalah metode proses menemukan kesimpulan pengetahuan dengan menggunakan data berupa angka sebagai alat untuk menemukan keterangan dan informasi ilmiah. Sugiyono (2015) mengemukakan bahwa analisis diskriptif adalah data berupa angka yang akan digunakan untuk menggambarkan obyek penelitian lewat data populasi dan sampel apa adanya tanpa dilakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku pada umumnya.

Selain itu penelitian ini juga menggunakan metode *explanatory research*, yaitu menekankan hubungan antara variabel-variabel penelitian (variabel independen dan variabel dependen) dan pengujian hipotesis (*hypothesis testing*) untuk menguji hipotesis yang diajukan. Penelitian ekplanatori (*explanatory research*) menurut Husein Umar (2007:66) yaitu penelitian yang membuktikan adanya hubungan sebab akibat dan hubungan yang mempengaruhi atau di pengaruhi dari dua atau lebih variabel yang diteliti. Tujuan dari *explanatory research* untuk menguji hipotesis-hipotesis dan menguji pengaruh antar variabel

penelitian yaitu performance appraisal, beban kerja, organization commitment dan intention to stay.

3.2. Populasi Dan Sampel

Populasi adalah kumpulan dari individu dengan kaulitas serta ciri-ciri yang telah ditepkan. Populasi dalam penelitian ini adalah Tenaga Pendamping Profesional (TPP) di tiga kabupaten provinsi Jawa Tengah wilayah selatan yaitu

kabupaten Purbalingga, Banyumas dan Cilacap sejumlah 339 orang. Adapun metode pengambilan sampel adalah "Purposive Sampling" artinya pengambilan sampel dengan mempertimbangkan karakteristik populasi yaitu : a). Pengalaman kerja minimal 1 tahun. b). Representase dari wilayah kerja P3MD di tiga kabupaten tersebut. c). Proporsional antara jabatan Pendamping Desa (PD) dan Pendamping Lokal Desa (PLD). d). Proporsional pendidikan anatar tamatan SMA, Diploma dan

S1. f). Proporsi anatar lama bekerja anatar 1 – 3 tahun, 3 – 5 tahun, 6 – 9 tahun.

Jumlah sampel menurut Hair dkk (2010) besarnya sampel bila terlalu besar akan menyulitkan untuk mendapat model yang cocok, dan disarankan ukuran sampel yang sesuai antara 100-200 responden agar dapat digunakan estimasi interpretasi dengan Structural Equation Model (SEM). Studi ini menggunakan model estimasi Maximum Likelihood (ML) besarnya sampel / sample size 100 – 200 (Imam Gozali, 2004) dan pendapat Hair dkk (1996) yang mengatakan bahwa jumlah sampel adalah indikator dikali 5 sampai 10. Oleh karena jumlah sampel dalam penelitian ini sebesar $14 \times 5 = 70$ responden. Pada penelitian ini digunakan sampel sebanyak 100 responden, tetapi yang mengembalikan/mengirim kembali kuesioner sebanyak 71 orang.

3.3. Sumber dan Jenis Data

Sumber data pada studi ini mencakup data primer dan skunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari obyeknya (Widodo, 2017). Data primer pada studi ini mencakup : beban kerja, performance appraisal, Employee Commitment dan intention to stay.

Data skunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain, Data tersebut meliputi jumlah karyawan serta identitas responden. Data ini diperoleh dari Program P3MD terutama HRD TAPM Provinsi Jawa Tengah, Kordinator TPP Kabupaten Banyumas, Koordinator TPP Kabupaten Purbalingga dan Koordinator TPP Kabupaten Cilacap dan referensi yang berkaitan dengan penelitian ini.

3.4. Metode Pengumpulan Data

Studi ini menggunakan metode pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner, dan merupakan pengumpulan data secara langsung yang dilakukan dengan mengajukan daftar pertanyaan pada responden. Kuesioner dalam bentuk google form dan kuesioner lembar tertulis (hard copy). Kusioner dalam bentuk google form dikirimkan kepada koordinator TPP kabupaten Cilacap dan selanjutnya dikirimkan kepada responden (TPP) pada posisi Pendamping Desa (tingkat kecamatan) dan Pendamping Lokal Desa (tingkat desa). Sedangkan untuk Kabupaten Banyumas dikirimkan dalam bentuk hard copy kepada coordinator TPP Kabupaten Banyumas yang selanjutnya di sampaikan kepada TPP pada waktu rapat koordinasi.

Pengukuran yang digunakan yaitu skala likert sebagai alat penelitian untuk mengukur pernyataan, pendapat, persepsi yang tercantum pada kuesioner. Instrumen pengumpulan data yang digunakan untuk mengukur variabel adalah menggunakan kuisisioner. Kuisisioner ini berisi item-item pertanyaan sebagai penjabaran dari indikator-indikator variabel. Untuk mengubah data dari variabel-variabel yang ada kedalam perhitungan data, maka penulis menggunakan skala likert yang sering digunakan pada penelitian sosial.

Pada skala likert ini responden menjawab pertanyaan dengan memberikan tanda silang (X) atau tanda centang (√) pada alternatif jawaban dengan lima kemungkinan yang tersedia. Dalam hal ini penulis akan memberikan pertanyaan dengan lima alternatif jawaban yang harus dipilih salah satu jawaban saja. Untuk mempermudah penilaian jawaban, penulis akan memberikan nilai dari setiap pilihan jawaban pertanyaan yaitu nilai lima untuk jawaban yang positif dan nilai satu untuk jawaban yang sangat negatif. Maka bentuk penilaiannya sebagai berikut.

1. Nilai 5 jawaban SS (sangat setuju)
2. Nilai 4 jawaban S (setuju)
3. Nilai 3 jawaban N (netral)
4. Nilai 2 jawaban TS (tidak setuju)
5. Nilai 1 jawaban STS (sangat tidak setuju)

3.5. Variabel Indikator

Variabel penelitian adalah obyek penelitian, atau apa yang menjadi titik dalam suatu penelitian. Variabel Bebas (*independent variable*) menurut Sugiyono

(2015:61) sering disebut variabel stimulus, *predictor & antecedent*. Dalam Bahasa Indonesia disebut dengan variabel bebas merupakan variabel yang mempunyai pengaruh atau menyebabkan perubahan variabel terikat (dependen). Dalam penelitian ini variabel bebas penulis beri symbol x adalah performance appraisal (x1) dan sitem beban kerja (x2).

Sugiyono (2015:61) mengemukakan bahwa variabel terikat (dependent variable) yang biasa disebut sebagai variabel output, kriteria dan konsekuen. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikat yang penulis beri simbol z yaitu intention to stay.

Variabel moderasi merupakan variabel independen yang akan memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen lainnya terhadap variabel dependen (Ghozali, 2017:221). Variabel moderasi dalam penelitian ini yang diduga memperkuat atau memperlemah variabel independen terhadap variabel dependen yaitu employee commitment dengan simbol y.

Operasionalisasi variabel adalah memecah variabel-variabel yang terkandung dalam masalah tersebut menjadi bagian-bagian terkecil sehingga dapat diketahui klasifikasi ukurannya, hal ini dilakukan untuk mempermudah mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian. Untuk memberikan pengertian dan penafsiran terhadap variabel penelitian maka dikemukakan definisiopeasional sebagai berikut :

Tabel 3 1
Variabel Indikator

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Sumber
Performance appraisal (x1)	Sistem evaluasi formal dari suatu organisasi yang digunakan untuk menilai kinerja individu (karyawan) dalam suatu periode tertentu yang sudah ditetapkan, dengan cara membandingkan dengan standar kinerja yang sudah disepakati dan ditentukan lebih dahulu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Objektif 2. Adil 3. Transparan 	Ma'ruf Abdullah (2014) dan Chusminah SM dan R. Ati Haryati (2019)
Beban kerja(x2)	Tugas dan tanggungjawab pekerjaan yg diberikan oleh organisasi melebihi dari kemampuan karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Waktu yg kurang, 2. beban berlebih, 3. ketidak cocokan dg latar belakang pendidikan 4. Standar pekerjaan tidak jelas 	Putra & Hubeis (2012)
Employee commitment (z)	Komitmen karyawan pada organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komitmen afektif - setia terhadap organisasi dan menyesuaikan diri dengan tujuan organisasi 2. Komitmen keberlanjutan - mendukung tercapinya tujuan 3. Komitmen normative - rela berkorban untuk tercapainya tujuan. 	Alen dan Mayer dalam Nurandini (2014) & Madjid (2016)
Intention to stay (y)	Niat karyawan untuk tetap tinggal atau bekerja di organisasi tersebut yang ditunjukkan dengan kinerja yang baik dan sungguh-sungguh.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keinginan untuk bertahan 2. Tidak mencari pekerjaan lain 3. Niat berkarir di perusahaan 	Milliman dkk (2018)

3.6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data pada penelitian kuantitatif adalah proses mengolah data yang sudah terkumpul dari responden di lapangan atau referensi lain yang terpercaya. Contoh proses pengolahan data seperti mengelompokkan data

berdasarkan jenis responden, membuat tabulasi dan melakukan perhitungan uji hipotesis.. Kemudian analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 26.



3.6.1. Uji Validitas

Uji Validitas merupakan uji homogenitas item-item pertanyaan setiap variabel yang merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrumen penelitian. Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan, tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran variabel yang dimaksud. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan metode korelasi tunggal product moment pearson. Jika r hitung lebih besar dari r tabel maka instrumen tersebut dikatakan valid (Imam Ghazali. 2005).

3.6.2. Uji Reabilitas Data

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama. Konsistensi jawaban ditunjukkan oleh tingginya koefisien alpha (Cronbach). Semakin mendekati 1 koefisien dari variabel semakin tinggi konsistensi jawaban butir-butir pertanyaan semakin dapat dipercaya. Reliabilitas minimal 0,6 adalah reliabel (Imam Ghazali.2005).

3.6.3. Uji Asumsi Klasik

Penggunaan model regresi linear berganda mempergunakan asumsi bebas dari kolinearitas, heterokedastisitas dan otokorelasi, hal tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Multikolinearitas, bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dengan melihat nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Bila nilai VIF mendekati 10 maka diduga data yang dipakai mengandung penyakit multikolinearitas (Gujarati, 2003)
- 2) Uji Heterokedastisitas, cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas adalah melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Deteksi ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Menurut Imam Gozali (2001) model regresi tidak terjadi heterokedastisitas jika grafik scatterplot titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y.

3.6.4. Uji Hipotesis

3.6.4.1. Pengujian dengan Moderated Regression Analysis (MRA)

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Moderated Regression Analysis* (MRA) merupakan aplikasi khusus regresi berganda linear dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi (perkalian dua atau lebih variabel independen). Persamaan Regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Z = b_1X_1 + b_2X_2 + e \quad (1)$$

$$Y = b_3X_1 + b_4X_2 + b_5Y_1 + e \quad (2)$$

Keterangan :

- x1 : Performance appraisal
- x2 : Beban kerja
- z : Employee commitment
- y : Intention to stay
- a : Konstanta
- b : Koefisien regresi
- e : Tingkat kesalahan

3.6.4.2. Uji t

Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai signifikansi pada tabel Coefficients. Biasanya dasar pengujian hasil regresi dilakukan dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau dengan taraf signifikannya sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

Adapun kriteria dari uji statistik t (Ghozali, 2016) adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikansi uji t $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya variabel independen dapat menerangkan variable dependen dan ada pengaruh diantara dua variabel yang diuji.
2. Jika nilai signifikansi uji t $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya variabel independen tidak dapat menerangkan variable dependen dan tidak ada pengaruh diantara dua variabel yang diuji.

3.6.4.3. Koefisien Determinasi

Selanjutnya, untuk melihat kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel tidak bebas dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi berganda (R^2). Dengan kata lain, nilai koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengukur besarnya sumbangan dari variabel bebas yang diteliti terhadap variasi variabel terikat. Jika R^2 yang diperoleh dari hasil perhitungan semakin besar

(mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel bebas terhadap variabel terikat semakin besar. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan variasi variabel terikat. Sebaliknya jika R^2 semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel bebas terhadap variasi variabel terikat semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan semakin lemah untuk menerangkan variasi variabel terikat.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Sampel

Data dalam penelitian ini berasal dari data primer berupa kuesioner yang ditujukan kepada Tenaga Pendamping Profesional (TPP) di tiga Kabupaten Jawa Tengah wilayah selatan yaitu kabupaten Banyumas, Purbalingga dan Cilacap sebanyak 71 orang.

Tabel 4 1 Diskriptif Sample

No	Kabupaten	Jumlah responden (orang)
1	Banyumas	23
2	Purbalingga	26
3	Cilacap	22
	Total	71

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan data tabel 4.1 tersebut dapat diketahui jumlah responden masing-masing Kabupaten/Kota yang mengisi kuesioner sebagai dasar pengolahan data penelitian. Jumlah responden kabupaten Banyumas sebanyak 23 orang, Purbalingga sebanyak 26 orang dan Cilacap sebanyak 22 orang

4.2. Analisis dan Pembahasan

4.2.1. Analisis Statistik Deskriptif

Pada bagian berikut, peneliti akan mendeskripsikan data-data yang diperoleh dari responden. Data deskriptif memberikan gambaran mengenai keadaan atau kondisi responden yang perlu diperhatikan.

4.2.2. Karakteristik Deskriptif Responden

Berdasarkan data yang masuk dapat diketahui demografi responden sebagai acuan dalam melihat karakteristik responden dibuat deskripsi data sebagai berikut

Tabel 4 2 Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah Responden	Prosentase (%)
Jenis Kelamin	Laki – laki	58	81.7
	Perempuan	13	18.3
Lama Bekerja	1-3 tahun	11	15.5
	4-6 tahun	24	33.8
	7-9 tahun	36	50.7
Pendidikan	SLTA/ sederajat	14	19.7
	Diploma	9	12.7
	Sarjana	48	67.7

Sumber data : data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.2 di atas dapat diketahui karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, lama bekerja, pendidikan. Jenis kelamin laki-laki jumlah 58 responden atau 81.7% dan jenis kelamin perempuan jumlah 13 atau 18.3 %. Hal ini disebabkan karena pekerja di bidang pemberdayaan masyarakat lebih di dominasi oleh laki-laki. Lama TPP bekerja 1-3 tahun sebanyak 15.5% jumlah 11 orang, 4-6 tahun sebanyak 33.8% jumlah 24 orang dan 7-9 tahun sebanyak 50.7 % jumlah 36 orang. Hal tersebut menunjukkan bahwa TPP sejak mulai bekerja tetap bertahan dan tidak meninggalkan pekerjaannya. Pendidikan SLTA sederajat sebanyak 19.7% jumlah 14 orang, diploma sebanyak 12.7% jumlah 9 orang dan sarjana sebanyak 67.7% jumlah 48 orang. Pendidikan yang tinggi berpengaruh terhadap karir di profesi tenaga pendamping. Semakin tinggi jabatan yang akan diraih maka kualifikasi pendidikan tinggi juga sangat diperlukan.

4.2.3. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Dalam penghimpunan dan penyajian data agar mudah unuk dipahami, data di jabarkan dengan menggunakan analisis deskriptif. Variabel dalam penelitian ini adalah *apraisal performance*, beban kerja, *employee comitment* dan *intention to stay*. Pengukuran pada variabel-variabel tersebut diukur dengan menggunakan skala likert dengan skor terendah 1 (Sangat Tidak Setuju) dan skor tertinggi adalah 5 (Sangat Setuju).

Untuk mengetahui frekuensi intensitas kondisi masing-masing variabel dapat diketahui dengan perkalian antara skor tertinggi dalam setiap variabel dengan jumlah item pertanyaan yang ada setiap variabel yang kemudian dibagi dalam 5 kategori, adalah sebagai berikut :

$$RS = (m-n) / k . RS = (5-1) / 5 = 0,80$$

Dimana : RS : rentang skala n : skor minimal
m : skor maksimal k : jumlah variabel

Berdasarkan data diatas kategori jawaban responden dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 0,80 - 1,60 : Sangat rendah atau sangat tidak baik yang menunjukkan kondisi variabel yang masih sangat rendah atau sangat kecil
- 1,61 – 2,40 : Rendah atau tidak baik yang menunjukkan kondisi variabel yang masih rendah atau kecil.
- 2,41 – 3,20 : Sedang atau cukup yang menunjukkan kondisi variabel yang sedang atau cukup
- 3,21 – 4,00 : Tinggi atau baik yang menunjukkan kondisi variabel yang tinggi atau baik
- 4,01 – 5,00 : Sangat tinggi atau sangat baik yang menunjukkan kondisi variabel yang sangat tingi atau sangat baik

4.2.3.1. Analisis Deskriptif Variabel Dependent

1) *Appraisal Performance*

Terdapat tiga pertanyaan variabel *Appraisal Performance*. Hasil jawaban responden dapat dilihat pada tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4 3 Jawaban Responden Variabel *Appraisal Performance*

Indikator Variabel	Deskripsi										N	Total	Rata-rata
	STS		TS		N		S		SS				
	F	FXS	F	FXS	F	FXS	F	FXS	F	FXS			
X1.1	0	0	1	2	6	18	28	112	36	180	71	312	4,39
X1.2	1	1	1	2	7	21	26	104	36	180	71	308	4,34
X1.3	0	0	2	4	9	27	22	88	38	190	71	309	4,35
Rata – rata total													4,36

Sumber data : data primer yang diolah, 2024

Dari tabel di atas diketahui bahwa jawaban responden terhadap variabel *performance appraisal* (X1) dengan total skor rata-rata jawaban sebesar 4,36 yang berada dalam kategori “sangat tinggi”. Kondisi ini menunjukkan bahwa sistem penilaian kinerja yang dilakukan program P3MD terhadap TPP melalui aplikasi DRP sudah sangat bagus. Artinya sudah dianggap sesuai dengan indikator variabel yaitu objektif (X1.1) adil (X1.2) dan transparan (X1.3).

2) Beban Kerja

Terdapat tiga pernyataan variabel beban kerja. Hasil jawaban responden dapat dilihat pada tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4 4 Jawaban Responden Variabel Beban Kerja

Indikator Variabel	Deskripsi										N	Total	Rata-rata
	STS		TS		N		S		SS				
	F	FXS	F	FXS	F	FXS	F	FXS	F	FXS			
X2.1	10	10	6	12	28	84	16	64	3	15	71	185	2,60
X2.2	11	11	15	30	26	78	15	60	4	20	71	199	2,80
X2.3	28	28	19	38	16	48	7	28	1	5	71	147	2,07
X2.4	36	36	19	39	6	18	7	28	3	15	71	136	1,91
X2.5	36	36	14	28	10	30	5	20	6	30	71	117	1,65
Rata – rata total													2,20

Sumber data : data primer yang diolah, 2024

Dari tabel di atas diketahui bahwa jawaban responden terhadap variabel beban kerja (X2) dengan total skor rata-rata jawaban sebesar 2,20 yang berada dalam kategori “sedang”. Kondisi ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X2) pada program P3MD masih dapat dikategorikan normal yaitu tidak kekurangan waktu (X2.1), tidak menerima pekerjaan berlebih (X2.2), Cocok dengan latar belakang pendidikan (X.2.3), sesuai dengan pengalaman (X.2.4) dan memiliki standar yang jelas (X.2.5)

3) *Employee Commitment*

Terdapat empat pernyataan variabel beban kerja. Hasil jawaban responden dapat dilihat pada tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4 5 Jawaban Responden Variabel *Employee Commitment*

Indikator Variabel	Deskripsi										N	Total	Rata-rata
	STS		TS		N		S		SS				
	F	FXS	F	FXS	F	FXS	F	FXS	F	FXS			
Z1	0	0	0	0	2	6	17	68	52	260	71	334	4,70
Z2	0	0	0	0	3	9	16	64	51	255	71	328	4,62
Z3	1	1	0	0	3	9	14	56	53	265	71	331	4,66
Z4	0	0	0	0	9	27	22	88	39	195	71	310	4,37
Rata – rata total													4,59

Sumber data : data primer yang diolah, 2024

Dari tabel di atas diketahui bahwa jawaban responden terhadap variabel *Employee Commitment* (Z) dengan total skor rata-rata jawaban sebesar 4,59 yang berada dalam kategori “sangat tinggi”. Kondisi ini menunjukkan bahwa Tenaga Pendamping Profesional sangat berkomitmen terhadap organisasi tempat bekerja.

Adapun indikator dari komitmen pendamping (Z) yang dimaksud adalah komitmen afektif dalam bentuk menyesuaikan diri dengan tujuan organisasi (Z1) dan setia terhadap organisasi (X2), komitmen keberlanjutan dalam bentuk mendukung tercapainya tujuan (Z3) dan komitmen afektif berupa rela berkorban untuk

tercapainya tujuan (Z4).



4) *Intention to Stay*

Terdapat tiga pernyataan variabel intention to stay. Hasil jawaban responden dapat dilihat pada tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4 6 Jawaban Responden *Variabel Intention to Stay*

Indikator Variabel	Deskripsi										N	Total	Rata-rata	
	STS		TS		N		S		SS					
	F	FXS	F	FXS	F	FXS	F	FXS	F	FXS				
Y1	0	0	0	0	0	0	2	8	69	345	71	353	4,98	
Y2	2	2	2	4	8	24	19	76	37	185	71	291	4,10	
Y3	2	2	0	0	5	15	23	92	41	205	71	314	4,42	
Rata – rata total														4,59

Sumber data : data primer yang diolah, 2024

Dari tabel di atas diketahui bahwa jawaban responden terhadap variabel *Intention to stay* (Y) dengan total skor rata-rata jawaban sebesar 4,59 yang berada dalam kategori “sangat tinggi”. Kondisi ini menunjukkan bahwa Tenaga Pendamping Profesional tidak ingin meninggalkan pekerjaannya saat ini.

Artinya mereka akan tetap bekerja pada organisasi (Y1) tidak pernah berfikir atau berusaha untuk mencari pekerjaan lain (Y2) dan selalu niat untuk berkarir di organisasi ini (Y3).

4.3. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji setiap butir skor dimana skor yang dihasilkan dari kuisioner dikorelasikan dengan skor total. Skor butir dipandang sebagai nilai x dan skor nilai total dipandang sebagai nilai y. Dengan diperoleh indeks validitas setiap butir dapat diketahui dengan pasti butir-butir yang tidak memenuhi syarat ditinjau dari validitasnya.

Keputusan mengenai validitasnya setiap butir pernyataan adalah dengan membandingkan antara nilai r hitung yang diperoleh dari hasil perhitungan dengan nilai r tabel. Ketentuannya jika r hitung < r tabel dinyatakan tidak *valid*, r hitung > r tabel dinyatakan *valid*

Untuk mengetahui hasil dari perhitungan Uji Validitas, maka dapat diuraikan per variabel penelitian yaitu :

Tabel 4.7. Uji validitas data

Variabel	Indikator	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
Performance appraisal	Pernyataan 1	0,916	Valid
	Pernyataan 2	0,964	Valid
	Pernyataan 3	0,957	Valid
Beban kerja	Pernyataan 1	0,756	Valid
	Pernyataan 2	0,747	Valid
	Pernyataan 3	0,703	Valid
	Pernyataan 4	0,695	Valid
	Pernyataan 5	0,765	Valid
Employee comitment	Pernyataan 1	0,772	Valid
	Pernyataan 2	0,905	Valid
	Pernyataan 3	0,871	Valid
	Pernyataan 4	0,854	Valid
Intention to stay	Pernyataan 1	0,768	Valid
	Pernyataan 2	0,822	Valid
	Pernyataan 3	0,818	Valid

Sumber data : data primer yang diolah, 2024

Dari hasil uji validitas data kuesioner pada tabel 4.7. menunjukkan bahwa dari sejumlah 71 responden dengan 15 item pernyataan, semua diperoleh hasil di atas nilai r tabel sebesar 0.914 sehingga semua pernyataan kuesioner dinyatakan *valid*.

4.4. Uji Reliabilitas Data

Tingkat reliabel suatu variabel atau konstruk penelitian dapat dilihat dari hasil uji statistik Cronbach Alpha (α). Variabel atau konstuk dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha $> 0,6$. Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

Tabel 4 8. Uji Reabilitas Data

No	Instrumen	Koefisien Reliabilitas	Kategori
1	Appraisal performance	0,940	Reliabel
2	Beban kerja	0,784	Reliabel
3	Employee comitment	0,866	Reliabel
4	Intention to stay	0,706	Reliabel

Sumber data : data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa semua variabel dalam penelitian ini reliabel, hal tersebut ditunjukkan dari olah data diperoleh hasil semua di atas nilai Cronbach Alpha sebesar 0,6. Nilai Cronbach Alpha variabel x1 sebesar 0.940, variabel x2 sebesar 0.784, variabel z sebesar 0.866 dan variabel y sebesar 0.706.

4.5. Uji Asumsi Publik

4.5.1. Uji Normalis Data

Pengujian normalitas ini dilakukan dengan menggunakan One Sample Kolmogorof-Smirnov Test. Pengujian data berdistribusi normal jika nilai Asymp Sig (2-tailed) yang dihasilkan lebih besar dari nilai alpha yaitu sebesar 0,05 (5 %). Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada tabel 4.6 dibawah ini :

Tabel 4 9. Uji Normalitas Data

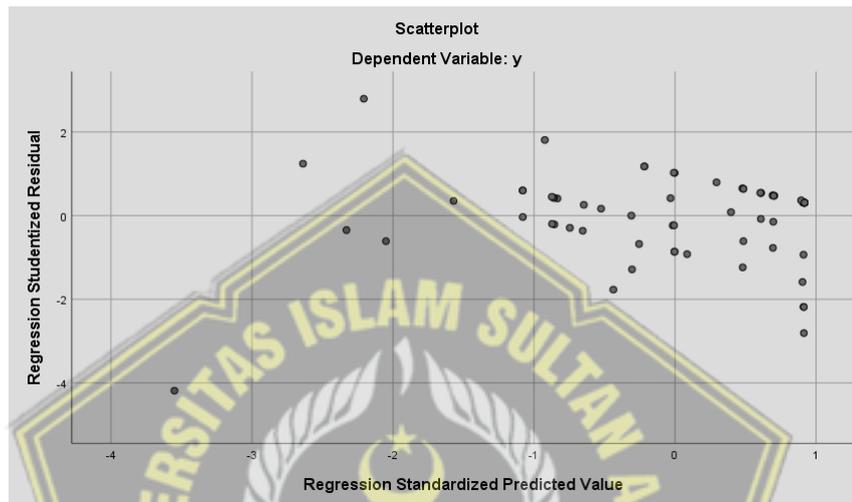
Keterangan	Asymp. Sig. (2-tailed)	Kesimpulan
Uji Kolmogorov-Smirnov (K-S)	0.199	Data terdistribusi normal

Sumber data : data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan uji normalitas dengan menggunakan uji statistik non parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S) menunjukkan nilai test Kolmogorov-Smirnov Z sebesar 0.112 dengan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0.199, karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa distribusi data residualnya adalah berdistribusi normal.

4.5.2. Uji Heteroskedastisitas

Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model regresi linier berganda, yaitu dengan melihat grafik scatterplot. Apabila tidak terdapat pola tertentu dan tidak menyebar di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4 1 Uji Heteroskedastisitas

Gambar menunjukkan bahwa titik-titik menyebar diatas bawah dan samping kanan kiri sumbu nol atau tidak membentuk pola tertentu, ini berarti tidak dapat heteroskedastisitas, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi variabel *intention to stay* berdasarkan masukan atas variabel *appraisal performance*, beban kerja dan *employee commitment*

4.5.3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dalam penelitian ini menggunakan *Collinearity Statistics* Jika diperoleh nilai tolerance $> 0,1$ dan VIF < 10 , data tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4 10. Uji Multikolinearitas Data

Variabel Independen	Tolerance	VIF
Appraisal performance	0,158	1.545
Beban kerja	0,111	1.154
Employee comitment	0,134	1.421

Sumber data : data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji Multikolinearitas, menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10. Nilai *tolerance* variabel x1 sebesar 0.158, x2 sebesar 0.111 dan z sebesar 0.134. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Nilai VIF variabel x1 sebesar 1.545, variabel x2 sebesar 1.154 dan variabel z sebesar 1.421. Berdasarkan nilai *tolerance* dan nilai VIF variabel independen, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi *multikolinearitas*.

4.6. Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda (*Multiple Regression Analysis*).

a. Regresi pertama

$$Y = 0,414 X_1 - 0,003X_2 + 0,277 Z$$

Koefisien *performance appraisal* (X1) sebesar + 0,414 menunjukkan semakin baik *performance appraisal* maka semakin tinggi *intention to stay*. Koefisien beban kerja (X2) sebesar – 0,003 menunjukkan semakin tinggi beban kerja maka semakin rendah *intention to stay* sedangkan koefisien Z sebesar 0,277 menunjukkan semakin tinggi *employee commitment* maka semakin tinggi *intention to stay*.

Tabel 4 11. Uji Regresi Linier Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,628	2,046		1,773	,081
	x1	,375	,109	,414	3,446	,001
	x2	-,001	,049	-,003	-,030	,976
	z	,263	,110	,277	2,400	,019

a. Dependent Variable: y

b. Regresi kedua

$$Z : 4.820 X1 - 0.046 X2$$

Koefisien *performance appraisal* (X1) sebesar + 4,820 menunjukkan semakin baik *performance appraisal* maka semakin tinggi *employee commitment*. Koefisien beban kerja (X2) sebesar – 0,046 menunjukkan semakin tinggi beban kerja maka semakin rendah *employee commitment*.

Tabel 4 12. Uji Regresi Linier Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,207	1,708		7,146	,000
	x1	,500	,104	,526	4,820	,000
	x2	-,023	,055	-,046	-,420	,676

a. Dependent Variable: z

4.7. Uji Goodness Of Fit

4.7.1. Uji F

Apabila nilai F hitung \geq dari nilai F tabel maka berarti variabel bebasnya secara bersama-sama memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel

terikat atau hipotesis pertama sehingga dapat diterima Dengan $\alpha = 5\%$, kriteria pengujian dengan Uji F adalah: a. Jika nilai probabilitas $\leq 0,05$ = berarti ada pengaruh secara simultan variabel independent terhadap variabel dependent, berarti model dapat digunakan. Jika nilai probabilitas $\geq 0,05$ = berarti tidak ada pengaruh secara simultan variabel independent terhadap variabel dependent, berarti model dapat digunakan.

Tabel 4 13. Uji F

F tabel	F hitung	Sig	Keterangan
2.50	13.329	0.000	Berpengaruh Simultan
2.50	14.326	0.000	Berpengaruh Simultan

Sumber data : data primer yang diolah, 2024

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pada kolom Sig variabel dependent *intention to stay* menunjukkan angka 0,000 yang berarti nilai tersebut lebih kecil daripada nilai tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$ atau 5% dan perolehan F hitung 13.329 lebih besar dari F tabel yaitu 2.50 dan nilai Sig variabel dependent *employee commitment* menunjukkan angka 0,000 yang berarti nilai tersebut lebih kecil dari pada nilai tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$ atau 5% , sehingga model regresi layak digunakan.

Variabel dependent *employee commitmet* dengan perolehan F hitung 14.326 lebih besar dari F tabel yaitu 2.50 (sig. 0,00 < 0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa HO ditolak dan Ha diterima dan dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel *appraisal performance* dan beban kerja terhadap variabel *employee commitment*, sehingga model regresi layak digunakan.

4.7.2. Koefisien Determinasi (R Kuadrat)

Nilai determinasi yang mendekati satu berarti hubungan variabel tersebut semakin erat ($0 < R^2 < 1$), sehingga secara umum didefinisikan uji (R^2) ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel terkait dapat dijelaskan oleh variabel bebas.

Tabel 4 14. Uji Koefisien Determinasi

R Squared	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0.374	0.346	1.626
0.296	0.276	1.796

Sumber data : data primer yang diolah, 2024

Dari data diatas dapat diartikan besarnya pengaruh variabel *appraisal performance*, beban kerja dan *employee commitment* terhadap *intention to stay* (*Adjusted R Square*) sebesar 0,346 atau 34.6% , hal ini berarti bahwa hanya 34.6% variasi variabel *intention to stay* dapat dijelaskan oleh variabel variabel *appraisal performance*, beban kerja dan *employee commitment* sedangkan sisanya sebesar 65.4% dipengaruhi variabel lain di luar penelitian ini.

Sedangkan besar variabel *appraisal performance* dan beban kerja terhadap *employee commitment* (*Adjusted R Square*) sebesar 0,276 atau 27.6% , hal ini berarti bahwa hanya 27.6% variasi variabel *employee commitment* dapat dijelaskan oleh variabel variabel *appraisal performance* dan beban kerja sedangkan sisanya sisanya sebesar 72.4% dipengaruhi variabel lain di luar penelitian ini.

4.7.3. Uji t

Uji statistik t digunakan untuk menguji apakah ada pengaruh secara parsial atau sendiri-sendiri antara variable independent terhadap variabel dependent. Jika

nilai signifikansi uji $t > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Jika nilai signifikansi uji $t < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4 15. Uji t

Model	t tabel	t hitung	sig	Keterangan
Appraisal performance → Intention to stay	1.666	3.446	0,000	Berpengaruh signifikan
Beban kerja → Intention to stay	1.666	-0.030	0,976	Tidak berpengaruh
Employee comitment → Intention to stay	1.666	2.400	0.019	Berpengaruh signifikan
Appraisal performance → Employee comitment	1.666	4.280	0,000	Berpengaruh signifikan
Beban kerja → Employee comitment	1.666	-0.420	0,676	Tidak berpengaruh

Sumber data : data primer yang diolah, 2024

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel *appraisal performance* nilai signifikan 0,000 lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$ atau 5 % dan nilai t hitung 3.446 lebih besar dari t tabel yaitu 1.666 sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak artinya ada pengaruh signifikan secara parsial antara variabel *appraisal performance* terhadap *intention to stay*.

Variabel beban kerja nilai signifikan 0,976 lebih besar daripada $\alpha = 0,05$ atau 5 % dan nilai t hitung -0.030 lebih kecil dari t tabel yaitu 1.666 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima artinya tidak ada pengaruh signifikan secara parsial antara beban kerja terhadap *intention to stay*.

Variabel *employee comitment* nilai signifikan 0,019 lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$ atau 5 % dan nilai t hitung 2.400 lebih besar dari t tabel yaitu 1.666 sehingga

H0 diterima dan Ha ditolak artinya ada pengaruh signifikan secara parsial antara variabel *employee comitment* terhadap *intention to stay*.

Variabel *appraisal performance* nilai signifikan 0,000 lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$ atau 5 % dan nilai t hitung 4.280 lebih besar dari t tabel yaitu 1.666 sehingga H0 diterima dan Ha ditolak artinya ada pengaruh signifikan secara parsial antara variabel *appraisal performance* desa terhadap *employee comitment*.

Variabel beban kerja nilai signifikan 0,676 lebih besar daripada $\alpha = 0,05$ atau 5 % dan nilai t hitung -0.420 lebih kecil dari t tabel yaitu 1.666 sehingga Ho ditolak dan Ha diterima artinya tidak ada pengaruh signifikan secara parsial antara bebab kerja terhadap *employee comitment*.

4.8. Pembahasan

4.8.1. Pengaruh Appraisal Performance Terhadap Intention to Stay

Hasil uji hipotesis pertama (H1) adalah menguji pengaruh langsung antara variabel *appraisal performance* sebagai variabel eksogen terhadap variabel endogen kesatu yaitu terhadap *intention to stay*. Dari uji signifikansi diperoleh nilai t-statistik sebesar $3.446 > t$ tabel 1.666 dengan nilai p-values sebesar $0.000 < 0.050$. Maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti bahwa ada pengaruh langsung positif yang signifikan antara hubungan *appraisal performance* terhadap *intention to stay*.

Hal ini menunjukkan bahwa sistem penilaian kinerja terbukti efektif terjadi *intention to stay*. Ini berarti system penilaian kinerja yang efektif dan adil sangat penting diterapkan oleh organisasi. Sudah seharusnya system penilaian kinerja melibatkan penggunaan kriteria yang jelas dan objektif, umpan balik yang

konstruktif bermanfaat, serta memberikan kesempatan untuk pengembangan karir yang adil. Dengan adanya system penilaian kinerja yang baik, tingkat turnover intention dapat dikelola dengan lebih efektif, karena karyawan akan merasa dihargai, didorong untuk meningkatkan kinerja mereka, dan melihat peluang pengembangan di dalam organisasi.

Sistem penilaian kinerja pada program P3MD Kemntrian Desa Pembangunan daerah Tertinggal dan Transmigrasi adalah berupa aplikasi DRP (daily report pendamping) berupa evaluasi kinerja (EVKIN) yang diisi oleh supervisor masing-masing tingkatan pada setiap minggunya untuk menilai TPP terhadap kinerja harian mereka. Dalam aplikasi ini ada 5 indikator penilaian yaitu a). Loyalitas terhadap pekerjaan, b). Inisiatif dan inovasi, c). Jaringan kerjasama, d). Akurasi pengisian DRP, e). Kapasitas sebagai TPP. (Aplikasi DRP Kemendesa PDDT, 2023). Berdasarkan hasil uji hipotesis tersebut menyatakan bahwa sistem yang dikembangkan oleh program P3MD tersebut sangat baik karena pengaruh

positif terhadap intention to stay.

Berikut adalah contoh tampilan EVKIN TPP dalam aplikasi DRP Kementerian Desa Pembnagunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi :

Gambar 4.1
Tampilan EVKIN pada Aplikasi DRP

The screenshot displays the EVKIN application interface. On the left, there is a green sidebar with the EVKIN logo and navigation options: 'USER WILAYAH' and 'LAPORAN'. The main content area contains a form with several input fields:

- Tahun:** A dropdown menu labeled 'Pilih Tahun'.
- Bulan:** A dropdown menu labeled 'Pilih Bulan'.
- Minggu:** A dropdown menu labeled 'Pilih Minggu'.
- Loyalitas Terhadap Pekerjaan:** A text input field with a placeholder 'Isi Dengan Angka Maksimal 20'.
- Inisiatif dan Inovasi:** A text input field with a placeholder 'Isi Dengan Angka Maksimal 20'.
- Perluasan Jaringan Kerja Sama:** A section containing a text input field with a placeholder 'Isi Dengan Angka Maksimal 20', a text area for 'Akurasi Daily Report. Pendamping Desa termasuk pemberian Evaluasi Kualitatif kepada TPP 1 (satu) jenjang dibawahnya oleh TPP selain PLD', another text input field with a placeholder 'Isi Dengan Angka Maksimal 20', and a section for 'Kapasitas sebagai TPP' with a text input field and placeholder 'Isi Dengan Angka Maksimal 20'.
- Catatan:** A text area for notes.

At the bottom of the form, there is a green button labeled 'Buat'.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh beberapa peneliti sebelumnya sebagai referensi dalam penelitian ini yang dilakukan oleh Siahaan, Yohana Fransiska (2014) dan Ravikumar R. K., Dr. R. P. Raya, (2019).

4.8.2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Intention to Stay

Hasil uji hipotesis kedua (H2) adalah menguji pengaruh langsung antara variabel beban kerja sebagai variabel eksogen terhadap variabel endogen yaitu *intention to stay*. Dari uji signifikansi diperoleh nilai t-statistik sebesar $-0.030 < t$ tabel 1.666 dengan nilai signifikansi sebesar $0.976 > 0.050$. Maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti bahwa tidak ada pengaruh langsung positif yang signifikan antara hubungan beban kerja terhadap *intention to stay*.

Hasil uji statistik tersebut menunjukkan bahwa beban kerja yang dirasakan oleh TPP (karyawan) baik itu berat maupun ringan tidak berpengaruh terhadap *intention to stay*, bahkan mereka telah menyatakan terkait beban kerja ini tidak kekurangan waktu, tidak menerima pekerjaan berlebih, cocok dengan latar belakang pendidikan, sesuai dengan pengalaman dan memiliki standar yang jelas.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian oleh beberapa peneliti sebelumnya sebagai referensi dalam penelitian ini yang dilakukan oleh Cahyaningsih (2021), Novita Widyawaty, Supriyantoro (2022), Satrio Prinodisma (2023) dan Wigunardi & Waruwu (2023).

4.8.3. Pengaruh Employee Commitment Terhadap Intention to Stay

Hasil uji hipotesis ketiga (H3) adalah menguji antara pengaruh *employee commitment* terhadap *intention to stay*. Dari uji signifikansi diperoleh nilai t-statistik sebesar $2.400 > t$ tabel 1.666 dengan nilai signifikansi $0.019 < 0.05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa ada pengaruh langsung positif yang signifikan antara hubungan *employee commitment* terhadap *intention to stay*

Hal tersebut menunjukkan bahwa melalui tiga indikator komitmen karyawan terhadap organisasi (komitmen afektif, berkelanjutan dan normatif) pada Tenaga Pendamping Profesional (TPP) mampu mempengaruhi karyawan tetap bekerja.

Pengaruh pertama komitmen afektif yang merupakan perasaan emosional terikat dengan organisasi dan keyakinan atas nilai-nilai organisasi yang meliputi kemauan untuk menyesuaikan diri dengan tujuan organisasi dan setia terhadap organisasi, Pengaruh kedua komitmen berkelanjutan yang merupakan nilai TPP dalam bentuk mendukung tercapinya tujuan. Dan yang ke tiga yaitu



komitmen normative yaitu sebuah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan moral dan etis, hal ini di wujudkan oleh TPP berupa rela berkorban untuk tercapainya tujuan (Z4).

Komitmen initerbentuk dimana TPP merasa senang dalam mengerjakan tugas, karena sudah berpengalaman. Apalagi mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki pengalaman berada di organisasi. Adanya kesadaran TPP akan kerugian yang akan ia rasakan jika keluar dari pekerjaan. Komitmen ini terbentuk dimana TPP tetap berada di program P3MD meskipun diterima di tempat lain, karena telah menginvestasikan tenaga dan waktunya di program P3MD.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh peneliti sebelumnya sebagai referensi dalam penelitian ini yang dilakukan oleh Shalihah & Azzuhri (2018), Monica & Prasetyo (2021), Monica (2021), Ni Putu Egya Pistariasih I Gusti Ayu Dewi Adnyani (2022) dan Alfiolita Muna S dkk (2023).

4.8.4. Pengaruh Appraisal Performance Terhadap Employee Commitment

Hasil uji hipotesis ketiga (H4) adalah menguji antara pengaruh *appraisal performance* terhadap *employee commitment*. Dari uji signifikansi diperoleh nilai t-statistik sebesar $4.820 > t \text{ tabel } 1.666$ dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa ada pengaruh langsung positif yang signifikan antara hubungan *appraisal performance* terhadap *employee commitment*. Hal tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya penilaian kinerja maka karyawan akan mengetahui seberapa jauh kinerja yang telah dicurahkan dan akan mendukung *employee commitment* pada organisasi.

Dengan adanya system penilaian kinerja yang baik dan adil oleh pemberi kerja, maka tingkat *turnover intention* dapat dikelola dengan lebih efektif dan tingkat *employee commitment* semakin tinggi karena karyawan akan merasa

dihargai, yang didorong untuk meningkatkan kinerja mereka, dan melihat peluang pengembangan di dalam organisasi. Peluang pengembangan di program P3MD yaitu adanya promosi jabatan dengan dasar salah satunya adalah *performance appraisal* yang dalam organisasi ini disebut dengan evaluasi kinerja.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh peneliti sebelumnya sebagai referensi dalam penelitian ini yang dilakukan oleh Anggraita (2018), (Marazola 2018) dan Ramesh Krishnan dkk (2018)

4.8.5. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Employee Commitment

Hasil uji hipotesis ketiga (H4) adalah menguji antara pengaruh beban kerja terhadap *employee commitment*. Dari uji signifikansi diperoleh nilai t-statistik sebesar $-0.420 < t \text{ tabel } 1.666$ dengan nilai signifikansi $0.676 > 0.05$. Maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti bahwa tidak ada pengaruh langsung positif yang signifikan antara hubungan beban kerja terhadap *employee commitment*

Hal tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya beban kerja yang tinggi tidak berpengaruh terhadap *employee commitment*. Beban kerja tidak selalu berdampak negatif pada karyawan. Terdapat karyawan yang menjadikan beban kerja untuk mengukur kualitas dirinya dalam bekerja. Banyaknya pekerjaan yang diberikan dapat memacu karyawan untuk lebih agresif dalam bekerja.

Sulitnya pekerjaan membuat karyawan merasa tertantang untuk dapat menyelesaikannya dapat dijadikan dasar dari penelitian ini. Bahwa beban kerja tidak mempunyai pengaruh langsung terhadap komitmen karyawan pada organisasi.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian oleh peneliti sebelumnya sebagai referensi dalam penelitian ini yang dilakukan oleh Cahyaningsih (2021), Novita Widyawaty, Supriyantoro (2022), Satrio Prinodisma (2023) dan Wigunardi & Waruwu (2023)



5.1. Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah yang telah direncanakan sebelumnya dalam penelitian yaitu menguji pengaruh langsung antara variabel eksogen dengan variabel endogen dan menguji pengaruh tidak langsung dengan adanya variabel mediasi. Setelah dilakukan penelitian, olah data penelitian serta observasi lainnya maka dapat ditemukan hasil pengaruh antar variabel penelitian.

Adapun dari olah data primer dalam penelitian ini dengan menggunakan SPSS versi 26.0 maka dapat disimpulkan dari hasil penelitian sebagai berikut :

1. Ada pengaruh signifikan dan positif antara variable *appraisal performance* terhadap variabel *intention to stay* , sehingga semakin baik penilaian kerja akan semakin tinggi *intention to stay*.

2. Tidak ada pengaruh signifikan dan positif antara variabel beban kerja terhadap variabel *intention to stay*, artinya beban kerja yang berlebih adalah hal yang wajar sebagai bentuk pengabdian untuk mencerdaskan masyarakat sehingga tidak akan berpengaruh terhadap *intention to stay*.
3. Ada pengaruh signifikan dan positif antara variabel *employee commitment* terhadap variabel *intention to stay*, sehingga semakin tinggi *employee commitment* maka semakin tinggi *intention to stay*.
4. Ada pengaruh signifikan dan positif antara variabel *appraisal performance* terhadap variabel *employee commitment*, artinya semakin baik *appraisal performance* maka semakin tinggi *employee commitment*.
5. Tidak ada pengaruh signifikan dan positif antara variabel beban kerja terhadap variabel *employee commitment*, artinya beban kerja berlebih merupakan hal yang wajar sebagai bentuk pengabdian pada masyarakat sehingga tidak akan berpengaruh terhadap *employee commitment* untuk mengabdikan.

5.2. Implikasi Teoritis

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan dapat dikemukakan implikasi teoritis sebagai berikut :

- 1) Penilaian kinerja kepada TPP pada program P3MD sudah baik terbukti mampu berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada organisasi dan *intention to stay*
- 2) Beban kerja berlebih atau berkurang yang diberikan kepada TPP pada program P3MD tidak berpengaruh terhadap *employee commitment* pada organisasi dan *intention to stay* karena ada kemungkinan faktor lain berupa komitmen terhadap nilai pekerjaan.

5.3. Implikasi Kebijakan

Dengan hasil penelitian yang telah dilakukan ini menunjukkan bahwa sistem penilaian kinerja pada program P3MD sudah baik terbukti berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada organisasi dan *intention to stay*. Namun beban kerja yang ada pada program P3MD terbukti tidak berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada organisasi dan *intention to stay*.

Dengan demikian pemerintah dalam hal ini Kementerian Desa pada program P3MD perlu diperbaiki pada sistem kerja yang di bebaskan kepada Tenaga Pendamping Profesional sehingga TPP bisa komitmen terhadap organisasi dan tetap ingin bekerja sebagai pendamping.

5.4. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti telah berusaha untuk merancang dan mengembangkan penelitian sedemikian rupa, namun masih terdapat keterbatasan dalam penelitian ini, diantaranya yaitu:

- 1) Penelitian ini merupakan metode survei menggunakan kuesioner tanpa dilengkapi dengan wawancara atau pertanyaan lisan karena penyebaran kuesioner dengan google form
- 2) Data yang dianalisis menggunakan instrument yang berdasarkan persepsi jawaban responden, sehingga hal ini akan menimbulkan masalah bila persepsi jawaban responden berbeda dengan keadaan sesungguhnya.

5.5. Agenda Penelitian Mendatang

Penelitian yang akan datang bisa melakukan sampel yang lebih banyak dan lebih luas. Variabel penelitian bisa ditambah atau diganti dengan variabel lain selain pada penelitian ini. Hal tersebut dibuktikan dari hasil r-square bahwa variabel penelitian saat ini yaitu *appraisal performance*, beban kerja dan *employee*

commitment memberi efek kepada variabel *intention to stay* baru 34.6% artinya masih ada 65.4% variabel lain yang mempengaruhinya sehingga perlu dilakukan penelitian dengan variabel lain. Sedangkan untuk pengaruh terhadap *employee commitment* hanya sebesar sebesar 27,6 % artinya masih ada 72,4% variabel lain yang mempengaruhinya. Variabel lain yang mungkin untuk dilakukan penelitian lanjutan adalah misalnya komitmen nilai terhadap pekerjaan, pengalaman dibidang pemberdayaan, tidak adanya peluang pekerjaan lain, dan lain sebagainya.



DAFTAR PUSTAKA

- Adzani, Amanda Restu, and Sylvia Diana Purba. 2022. "Intention To Stay Milenial Pada 5 E-Commerce Terbesar Di Indonesia: Efek Karakteristik Pekerjaan, Stres Kerja, Dan Dukungan Peer & Supervisor." *DeReMa (Development Research of Management): Jurnal Manajemen* 17(1): 67.
- Anggraita, Sukma. 2018. "The Influence of Recruitment, Selection, Training, and Performance Appraisal on Employee Commitment in Pt Pln and Pt Pertamina Ru Iv a Journal."
- Cahyaningsih, E. (2021). 2021. "Pengaruh Beban Kerja , Kepuasan Kerja , Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Kebumen"
- Kriswanta, Kriswanta et al. 2021. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Niat Untuk Tinggal Dengan Keterikatan Kerja Sebagai Intervening." *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan* 1(1): 37–46.
- Marazola, Naoval Wahyu. 2018. "Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di PT Sabdo Palon SukoharjoNo Title." *JURNAL_Naoval Wahyu Marazola* 14311367 pdf.
- Milliman, John, Anthony Gatling, and Jungsun (Sunny) Kim. 2018. "The Effect of Workplace Spirituality on Hospitality Employee Engagement, Intention to Stay, and Service Delivery." *Journal of Hospitality and Tourism Management* 35: 56–65. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2018.03.002>.
- Monica, Dini Shelvia, and Anton Prasetyo. 2021. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Intention to Stay Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan* 9(2):101–10.
- Monica, Dini Shlevia. 2021. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Intention to Stay Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Guru SMP Muhammadiyah 1 Gombang)." *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*: 2–9. <http://eprints.universitaspurabangsa.ac.id/id/eprint/547>.
- Novita Widayaty, Supriyantoro, Hasyim. 2022. "Pengaruh Iklim Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Perawat Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Health Sains* 3(p-ISSN: 2723-4339 e-ISSN: 2548-1398).
- Satrio Prinodisma. 2023. "Pengaruh Burnout Dan Beban Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Kurir Shopee Di Madiun." *Seminar Inovasi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*: 89. <http://www.nber.org/papers/w16019>.
- Shalihah, Muthiah, and Misbahuddin Azzuhri. 2018. "Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Intention to Stay Relawan Di Organisasi Non-Profit (Studi Pada TurunTangan Malang)." *Jurnal Ilmian Ekonomi Bisnis* 6(2): 1–15.

- Siahaan, Yohana Fransiska, (Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya Jakarta). 2014. “Pengaruh Human Resources Management Practice Terhadap Employee Intention To Stay Pada Pt Media Nusantara Informasi (SINDO).”
- Wigunardi, Teguh, and Khamo Waruwu. 2023. “Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada BPBD Provinsi Sumatera Utara.” *Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 1(3): 16–29.
- Leni Rohida (2019) “Implementasi Jabatan Fungsional Pada Manajemen Sdm Serta Dampaknya Pada Komitmen” Organisasi (Studi Empirik Di PTNBH), Unpad, Bandung.
- Ni Made Satya Utami, I Ketut Setia Sapta , Yenny Verawati , I Made Purba Astakoni (2020) Relationship between Workplace Spirituality, Employee Commitment and Organizational Citizenship Behavior, *Journal of Asian Finance, Economics and Business* Vol 8 No 1 (2021) 507–517.
- Agusthina Risambesi, 2021, Pengaruh Ketidakamanan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi : Studi Kasus Pada Alfa Midi Di Kota Ambon, *Jurnal Intelektiva : Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, E-ISSN 2686 5661
- Anton Budi Santoso & Rilfa Yuliantika, 2022, Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap intention To Stay, Studi Kasus Pengemudi Gojek Di Kota Bandung, *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi* 2022 Vol. 3 Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Widyatama Bandung
- Ashima Aggarwal and Gour Sundar Mitra Thakur, 2013, Techniques of Performance Appraisal-A Review, *International Journal of Engineering and Advanced Technology (IJEAT)* ISSN: 2249 – 8958, Volume-2, Issue-3, February 2013
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Affandi, Azhar dkk. (2018). *Manajemen SDM Strategik: Strategi Mengelola Karyawan di Era 4.0*. Banten: Bintang Visitama Publisher.
- Azan, Khairul. (2021). *Manajemen sumber daya manusia kajian teoritis dan praktis dalam 68tress68y6868*. Riau: DOTPLUS Publisher
- Smart A. Sarpong , Mary Safowah Akom, Emelia Kusi-Owusu , Irene Ofosua-Adjei and Youngjo Lee (2021) The Role of Commitment in the Relationship between Components of Organizational Culture and Intention to Stay, *Sustainability*, MDPI
- Ravikumar R. K., Dr. R. P. Raya, (2019), Impact of Performance Appraisal on Organizational Citizenship Behaviour and Intention to Stay through Affective Commitment: A Literature Review, *International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM)*, Departemen Studi Manajemen School of Management Pondicherry University Pondicherry-605014

- Ma'ruf Abdullah, Dr, SH, MM, 2014, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Aswaja Presindo, Yogyakarta.
- Iqbal, M.Z, Akbar, S., Budhwar, P., and Shah, SZA. (2019), 'Effectiveness of Performance Appraisal: Evidence on the Utilization Criteria', *Journal of Business Research*, Vol. 101, pp. 285-299, University, Islamabad, Pakistan
- Yogie Tantrianto dan Yohana F. Cahya Palupi Meilani (2021) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Cabin Crew Maskapai X Dengan Employee Commitment Dan Intent To Stay Sebagai Variabel Mediasi, *Journal of Human Resource* Vol. 1, No. 1, April 2021, Faculty of Economics and Business Pelita Harapan University
- Handoko. (2020). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Nitisemito. (2018). *Pengaruh lingkungan kerja, etos kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Syafrina, N. (2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada pt. aspacindo kedaton motor kandis kabupaten siak. *Jurnal Benefita: Ekonomi Pembangunan, Manajemen Bisnis & Akuntansi*, 3(3), 455-468.
- Dini Shelvia Monica , Anton Prasetyo, 2021, Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Intention to Stay dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening, *JIMKES Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan* Vol. 9 No. 2, 2021 pp. 317-330 IBI Kesatuan ISSN 2337 – 7860 E-ISSN 2721 – 169X DOI: 10.37641/jimkes.v9i2.553
- Lysaght, R., Fabrigar, L., Larmour-Trode, S., Stewart, J., & Friesen, M. (2012). Measuring workplace social support for workers with disability. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 22(3), 376–386. <https://doi.org/10.1007/s10926-012-9357-1>
- Gibson, I. (2018). *Organisasi, perilaku, struktur, proses*. Jakarta: Bina Rupa Aksara.
- Hutabarat, Julianus. (2017). *Dasar-dasar pengetahuan*. Malang: Media Nusa Creative.
- Koesomowidjojo, Suci (2017). *Panduan praktis analisis beban kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Munandar, Ashar Sunyoto. (2012). *Psikologi dan organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban kerja dan stress kerja*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara media.
- Titin eahyanto, 2019, Model People Equity Dalam Upaya Meningkatkan Intention To Stay Karyawan Di Rumah Sakit. Disertasi thesis, Universitas Airlangga.*
- Prof. Dr. Sugiono, 2017, *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, Alfabeta, Bandung.

- Ria Mardiana Yusuf & Darman Syarif, 2018, *Komitmen Organisasi, Devinisi, Dipengaruhi dan Mempengaruhi*, Nias Media Pustaka, Makasar
- Sopiah. 2008. *Prilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Luthans, Fred. 2006. *Prilaku Organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta: Andy.
- Ramesh Krishnan, Nur Azreen Farihah binti Ahmad and Hazliza Haron (2018) *The Effect of Employees' Perceived Fairness of Performance Appraisal Systems on Employees' Organizational Commitment*, *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Malaka, Malasiya.
- Clive Fletcher, 2001, *Performance appraisal and management: The developing research agenda*, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, The British Psychological Society Great Britain.
- Ram Shankar Uraon, 2017, *Examining the Impact of HRD Practices on Employee Commitment and Intention to Stay Within Selected Software Companies in India*, sagepub.com/journalsPermissions.nav, India.
- Ibrahim, Mahdani & M. Haekal Mubarak. 2016. *Budaya Etika, Niat untuk Bertahan dalam Organisasi dan Kesesuaian dengan Organisasi sebagai Mediator (Studi pada PT. Garuda Indonesi Medan)*. *Jurnal Ekonomi Manajemen & Akuntansi*.

