

Pengaruh *Person-Organization Fit* terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Milenial

Rifa Afifah Kultsum*, Lisa Widawati, Ayu Tuty Utami

Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*afifahkultsum08@gmail.com, lisa.widawati@gmail.com, ayu.utha@gmail.com

Abstract. The purpose of this study is to see how much influence person-organization fit has on organizational commitment to millennial employees. The research method used is the causality method with a sampling technique using convenience sampling with 100 respondents as millennial employees at digital startups in DKI Jakarta. This study uses a psychological scale with a person-organization fit measuring instrument developed by Cable & DeRue in Grobler (2016) based on the concept of Kristoff theory and adapted into Indonesian by Supeli & Creed (2013), as well as an organizational commitment measuring instrument by Ingarianti (2015) based on the theoretical concept of Mowday, Steers, & Porter. Data analysis technique used in this research is multiple regression analysis. The results obtained from this study are 96% of employees had a high person-organization fit and 89% of employees had a high organizational commitment. Multiple regression results show that person-organization fit had a positive and significant effect on organizational commitment in this study ($R^2 = 0.343$) or 34.3%. All components of person-organization fit has a positive partial effect on organizational commitment with an effect of 14.75% from the supplementary fit component and 19.53% from the complementary fit component.

Keywords: *Person-Organization Fit, Organizational Commitment, Millennial Employees.*

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat seberapa besar pengaruh *person-organization fit* terhadap komitmen organisasi pada karyawan milenial. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kausalitas dengan teknik sampling menggunakan *convenience sampling* dengan jumlah subjek 100 responden karyawan milenial pada *startup* digital di DKI Jakarta. Penelitian ini menggunakan skala psikologis dengan alat ukur *person-organization fit* yang dikembangkan oleh Cable & DeRue dalam Grobler (2016) berdasarkan konsep teori Kristof dan diadaptasi kedalam Bahasa Indonesia oleh Supeli & Creed (2013), serta alat ukur komitmen organisasi yang dikembangkan oleh Ingarianti (2015) berdasarkan konsep teori Mowday, Steers, & Porter. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah 96% karyawan memiliki *person-organization fit* yang tinggi dan 89% karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Hasil regresi berganda menunjukkan bahwa *person-organization fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada penelitian ini sebesar ($R^2 = 0,343$) atau sebesar 34,3%. Seluruh komponen *person-organization fit* memiliki pengaruh parsial positif terhadap komitmen organisasi dengan pengaruh sebesar 14,75% dari komponen *supplementary fit* dan sebesar 19,53% dari komponen *complementary fit*.

Kata Kunci: *Person-Organization Fit, Komitmen Organisasi, Karyawan Milenial.*

A. Pendahuluan

Komitmen organisasi merupakan tema yang seringkali diangkat menjadi topik dalam suatu penelitian dikarenakan perilaku kerja seperti tingkat keluarnya karyawan juga ketahanan karyawan dalam organisasi dapat dipahami dan diprediksi melalui komitmen organisasi (Rumangkik, 2017). Hal tersebut menjadi dasar bahwa komitmen organisasi adalah faktor penting yang dapat menentukan kemajuan dalam suatu organisasi. Pentingnya komitmen dapat membantu organisasi untuk mempertahankan lebih banyak karyawan dengan demikian dapat meningkatkan pencapaian, produktivitas, dan efektivitas (Alrowwad et al., 2020). Studi membuktikan bahwa karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi lebih konsisten dan produktif dalam bekerja juga karyawan akan lebih termotivasi untuk selalu terlibat dan berperan aktif pada organisasi demi tercapainya tujuan organisasi (Greenberg & Baron, 1993; Mowday, Porter, & Steers, 1982 dalam Chairy, L 2002). Menurut Griffin (2004) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap diri individu dalam merefleksikan diri sejauh mana individu dapat memahami dan terlibat pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan, komitmen organisasi yang tinggi akan memungkinkan individu berpegang teguh pada organisasi.

Tingkat komitmen organisasi yang tinggi pada karyawan menghasilkan keinginan yang besar bagi individu untuk bergabung dengan organisasi, kesiapan yang kuat untuk bekerja sekuat tenaga demi memenuhi kebutuhan organisasi, dan penerimaan karyawan terhadap prinsip-prinsip dasar organisasi dengan tujuan jangka panjang. Dengan demikian, hal tersebut merupakan sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan kepada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi menyatakan minat, keberhasilan dan pengembangan diri pada organisasi (Luthans, 1995). Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi ialah *person-organization fit*, dimana berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya menyatakan bahwa ketika nilai-nilai individu dan nilai-nilai organisasi selaras, maka akan mempengaruhi pada peningkatan kepuasan kerja dan komitmen organisasi, serta meminimalisir stress kerja pada karyawan (Mount & Muchinsky, 1978; Silverthorne, 2004).

Menarik, menjaga, dan memelihara karyawan dengan memastikan kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dan nilai-nilai karyawan yaitu *person-organization fit* yang merupakan bagian penting dalam membangun komitmen organisasi karyawan (Sari, 2018; Silverthorne, 2004; Sugianto, 2012). Penelitian yang dilakukan pada pekerja di Taiwan, menyatakan bahwa *person-organization fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kecocokan yang lebih baik antara individu dan organisasi mengarah pada peningkatan komitmen organisasi dan tingkat *turnover* yang lebih rendah (Silverthorne, 2004). Penelitian selanjutnya yang dilakukan pada 500 karyawan Iran *Northeast Gas Transfer* dengan komitmen organisasi sebagai mediator menyatakan bahwa *person-organization fit* secara signifikan dan positif mempengaruhi komitmen organisasi (Farzaneh et al., 2014). Beberapa penelitian terdahulu mengukur pada populasi lintas generasi tidak berdasarkan pada usia tertentu atau generasi yang spesifik, juga dilakukan pada beberapa sektor yang berbeda, maka peneliti berupaya mengadaptasi penelitian sejenis dengan perbedaan perspektif khususnya pada karyawan *millennial*.

Generasi milenial saat ini telah mengambil alih angkatan kerja dan dianggap sebagai sumber daya manusia yang berperan penting dalam membentuk masa depan Indonesia. Kata "milenial" mengacu pada mereka yang dilahirkan antara tahun 1980 – 2000 menurut pendapat para ahli dari berbagai negara dan profesi (Badan Pusat Statistik, 2018). Data hasil sensus penduduk 2020 dari Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa sebanyak 69.38 juta jiwa penduduk atau sebesar 25.87 persen orang Indonesia adalah generasi milenial yang berada pada usia produktif, namun stereotip yang beredar di masyarakat saat ini mengungkapkan bahwa milenial merupakan generasi dengan tingkat loyalitas yang rendah terhadap organisasi. Hal ini didukung oleh survei yang dilakukan oleh IDN Media *Research Institute* yang menunjukkan bahwa generasi *millennial* memiliki tingkat loyalitas yang rendah terhadap perusahaan. Menurut hasil survey tiga dari sepuluh milenial lebih memilih untuk bertahan dalam pekerjaan di suatu perusahaan tidak lebih dari 2 - 3 tahun (Utomo, 2019).

Kecenderungan untuk sering berganti pekerjaan dan tempat kerja pada generasi milenial

dapat menjadi indikasi bahwa kurangnya komitmen dari karyawan milenial terhadap organisasi (Syafari dkk., 2021). Survey yang dilakukan oleh Gallup (2019) menyatakan bahwa salah satu alasan generasi milenial berpindah-pindah pekerjaan yaitu motivasi milenial untuk bekerja dipengaruhi dari misi dan tujuan. Selanjutnya, survey yang dilakukan oleh Delloite Indonesia (dalam Imelda et al., 2019) mengenai alasan karyawan generasi milenial dapat bertahan dalam suatu organisasi yaitu pengakuan perusahaan terhadap ide-ide kerja, suasana kantor yang menyenangkan, fleksibilitas tempat dan jam kerja. Selain itu, terdapat berbagai pelatihan untuk meningkatkan *skill*, ketersediaan fasilitas rekreasi dan hiburan di kantor bagi karyawan, remunerasi, dan kepemimpinan yang dapat membantu mengembangkan potensi atasan atau rekan kerja profesional karena struktur non-birokrasi dan fleksibel (Delloite Indonesia dalam Imelda et al., 2019). Oleh karena itu, karyawan milenial sangat dituntut untuk meningkatkan rasa partisipasi kerja mereka karena tersedianya komponen kepentingan karyawan oleh organisasi, seperti pemberian remunerasi, perubahan lingkungan kerja, dan penawaran fasilitas untuk pengembangan diri. Hal ini dikarenakan karyawan milenial merupakan generasi yang paling baru memasuki dunia kerja sehingga jika lebih banyak kesesuaian di antara karyawan milenial, kemungkinan mereka akan bertahan dengan organisasi akan meningkat (Pratiwi, 2020).

Dalam hal bekerja, Gallup (2016) menyatakan bahwa para pekerja milenial memiliki karakteristik yang jauh berbeda dibandingkan dengan generasi-generasi pendahulunya. Generasi milenial memiliki ketertarikan yang besar terhadap teknologi modern. Dengan demikian, kesesuaian tempat kerja yang terintegrasi dengan teknologi sangat dibutuhkan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Stewart et al. dalam Swastasi (2021), penggunaan teknologi pada generasi milenial sebesar 24%, lebih tinggi dibandingkan generasi sebelumnya yang hanya menggunakan teknologi sebesar 12%.

Dilansir dari *liputan6.com* (2017) generasi milenial merupakan generasi yang memiliki kertertarikan pada perusahaan yang berbasis digital, seperti perdagangan elektronik/*e-commerce* atau *startup* teknologi yang memanfaatkan kemajuan teknologi dan informasi. *Startup digital* saat ini telah menjadi pusat perhatian dikarenakan potensi pengguna internet yang terus meningkat dari tahun ke tahun, sehingga bisnis *startup digital* menjadi semakin populer di Indonesia (Marikxon, 2020). Penelitian ini akan dilakukan pada perusahaan *startup digital* di DKI Jakarta. Berdasarkan data *good news from indonesia* (dalam Fransisca, 2021) menyatakan bahwa DKI Jakarta merupakan kota dengan ekosistem *startup* terbaik di Indonesia, DKI Jakarta berada di peringkat 13 dunia untuk kinerja *startup* teknologi terkait ritel terbaik, dan secara internasional telah memasuki 50 besar untuk kinerja *startup* teknologi terkait di bidang pendidikan, pangan, pemasaran serta penjualan terbaik.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Bagaimana *Person-Organizaton Fit* Karyawan Milenial Pada *Startup* digital di DKI Jakarta?”, “Bagaimana Komitmen Organisasi Karyawan Milenial Pada *Startup* digital di DKI Jakarta?” serta “Bagaimana pengaruh *Person-Organizaton Fit* terhadap komitmen organisasi Karyawan Milenial Pada *Startup* digital di DKI Jakarta?”. Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk melihat pengaruh *person-organization fit* terhadap komitmen organisasi karyawan milenial pada *startup* digital di DKI Jakarta.

B. Metodologi Penelitian

Peneliti menggunakan metode kausalitas dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan milenial pada *startup* digital di DKI Jakarta dengan karakteristik yang lahir antara tahun 1980 - 2000, lama bekerja minimal 1 tahun. Sampel pada penelitian ini berjumlah 100 orang dengan teknik *sampling* menggunakan *convenience sampling* dengan menggunakan rumus cochrane.

Pengambilan data pada penelitian ini dengan menyebarkan kuesioner melalui *link google form*. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linear berganda yang terdiri dari uji asumsi normalitas, uji heterokedastisitas, uji multikolinieritas, uji regresi berganda, uji hipotesis simultan, uji hipotesis parsial, dan pengujian koefisien determinasi melalui *software SPSS Statistics 25*.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Gambaran Umum *Person-Organization Fit* dan Komitmen Organisasi

No	Kategori	Frekuensi	Presentase
1	<i>Person-Organization Fit</i> Tinggi	96	96%
2	Komitmen Organisasi Tinggi	89	89%

Berdasarkan hasil penelitian diatas sebanyak 96 orang atau 96% karyawan milenial pada *startup* digital di DKI Jakarta memiliki *person-organization fit* yang tinggi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan milenial pada *startup* digital di DKI Jakarta tersebut menyakini adanya kesesuaian nilai-nilai dalam diri individu dengan lingkungan sekitarnya atau organisasi yaitu *supplementary fit* dan adanya kesesuaian antara kebutuhan individu dengan pemenuhan kebutuhan dalam organisasi yaitu *complementary fit*, dan pada komitmen organisasi, 89% atau 89 karyawan milenial pada *startup* digital di DKI Jakarta memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan milenial pada *startup* digital di DKI Jakarta memiliki kekuatan yang besar untuk terlibat dalam organisasi dengan menghayati aspek identifikasi (*identification*) yaitu keyakinan dan penerimaan karyawan terhadap tujuan, nilai-nilai serta kebijakan dalam perusahaan, aspek keterlibatan (*involvement*) yaitu ketersediaan karyawan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh serta terlibat diperusahaan dan aspek loyalitas (*loyalty*) yaitu keinginan karyawan untuk mempertahankan keanggotaannya diperusahaan.

Tabel 2. Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.586 ^a	0.343	0.329	18.04104

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, terlihat bahwa besarnya pengaruh variabel *person organization fit* terhadap variabel komitmen organisasi sebesar 0,343 atau 34,3%. Hal tersebut menunjukkan bahwa *person-organization fit* berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi pada karyawan milenial. Hal ini berarti kekuatan karyawan milenial dalam menghayati aspek identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas terkait dengan perusahaan dapat dipengaruhi ketika mereka percaya bahwa karakteristik individu sesuai dengan lingkungan atau organisasi di sekitarnya, dan bahwa ada kecocokan antara kebutuhan individu dan pemenuhan kebutuhan dalam organisasi. Sejalan dengan konsep yang dikemukakan oleh Kristof (1996) menyatakan bahwa *person-organization fit* atau kesesuaian nilai-nilai individu dengan nilai-nilai organisasi mampu meningkatkan kesesuaian antara karyawan dengan perusahaan, mempertahankan karyawan dalam jangka panjang dengan meningkatkan komitmen karyawan (*organizational commitment*) terhadap perusahaan, kepuasan kerja, dan meningkatkan *outcomes* individu yang berimplikasi pada kinerja perusahaan. Sebanyak 65,7% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Faktor lain yang mendominasi dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja dikarenakan ketika organisasi mampu memuaskan individu dalam hal yang berkaitan dengan kebutuhan atau hal-hal dalam bekerja maka akan meningkatkan kesesuaian yang dirasakan oleh karyawan yang menyebabkan karyawan generasi milenial akan mempertahankan dirinya dalam bekerja diperusahaan dengan jangka waktu yang panjang. Hal tersebut diperkuat dengan dengan penelitian yang dilakukan oleh Silverthorne (2004), yang menemukan bahwa *person-organization fit* memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi. Ini menunjukkan bahwa jika ada kecocokan yang lebih baik antara individu dan organisasi, akan lebih tinggi tingkat komitmen organisasi dan tingkat *turnover* yang lebih rendah. Chatman (1989, dalam Chandra & Ratih, 2018) menemukan bahwa *person-organization fit* menghasilkan sejumlah varian dalam kepuasan kerja karyawan yang

terjadi dikarenakan adanya kesesuaian antara norma serta nilai organisasi dan nilai individu. Sejalan dengan penemuan Tepeci dan Barlett (2002), yang menunjukkan bahwa semakin tinggi konsistensi nilai-nilai yang dirasakan karyawan terhadap organisasinya, semakin besar kepuasan yang dialami karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Tabel 3. Koefisien Determinasi Parsial

<i>Person-Job Fit</i>	Standardized Coefficients	Correlations	Total Pengaruh
	Beta	Zero - Order	
<i>Supplementary Fit</i>	0.282	0.523	14.75%
<i>Complementary Fit</i>	0.357	0.547	19.53%

Berdasarkan hasil dari perhitungan yang dilakukan, dapat dilihat bahwa komponen yang memberikan pengaruh paling besar terhadap komitmen organisasi adalah komponen *complementary fit* dengan pengaruh sebesar 19,53%. Kemudian komponen *supplementary fit* dengan pengaruh 14,75%.

Hal tersebut memberi arti bahwa *complementary fit* berpengaruh lebih besar melalui pemenuhan kebutuhan psikologis, di mana satu entitas memiliki karakteristik (kompetensi, keterampilan karyawan, imbalan finansial dan pengakuan oleh organisasi) yang diinginkan atau dibutuhkan oleh individu dalam organisasi. Sejalan dengan penjelasan Mowday, Porter, dan Steers (1982) yang membagi 3 anteseden atau faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi yaitu anteseden karakteristik pribadi, anteseden karakteristik yang berhubungan dengan pekerjaan atau peran karyawan, dan anteseden pengalaman kerja yang terjadi selama masa kerja karyawan dengan organisasi. Dari ketiga model anteseden karakteristik ini, pengalaman kerja atau (*work-experience*) menjadi anteseden kekuatan sosialisasi utama dan dengan demikian mewakili pengaruh penting pada sejauh mana keterikatan psikologis terbentuk dengan organisasi meliputi perasaan dipentingkan dan diakui dalam organisasi, sikap rekan kerja yang positif terhadap organisasi, persepsi terhadap gaji, serta norma kelompok yang berhubungan dengan kerja keras akan menimbulkan efek yang baik terhadap organisasi sehingga paling berkontribusi terhadap tinggi atau rendahnya komitmen organisasi.

Berdasarkan berbagai penjelasan sebelumnya, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *person-organization fit* berpengaruh baik secara simultan maupun parsial terhadap komitmen organisasi karyawan milenial pada *startup* digital di DKI Jakarta. Hal ini berarti apabila organisasi dapat memenuhi kebutuhan individu maka *person-organization fit* pada karyawan milenial meningkat maka akan meningkatkan pula komitmen organisasinya, juga dengan adanya keyakinan yang sama antara individu dengan organisasi maka karyawan dapat berinteraksi lebih nyaman dengan sistem nilai organisasi, mengurangi ketidakpastian dan konflik yang pada akhirnya akan meningkatkan komitmen organisasi. Kondisi ini sesuai dengan konsep teori yang dikemukakan oleh Mowday, Porter, dan Steers (1982) bahwa saat terdapat kejelasan peran dalam pekerjaan, tidak menimbulkan konflik dan tidak memberikan tekanan pada individu atas kelebihan beban kerja maka akan menimbulkan respon positif antara karyawan terhadap komitmen organisasi.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan, terdapat beberapa kesimpulan yang diperoleh yaitu sebagai berikut :

1. Secara umum gambaran mengenai kondisi *person-organization fit* karyawan milenial pada *startup* digital di DKI Jakarta dikategorikan tinggi.
2. Secara umum gambaran mengenai kondisi komitmen organisasi karyawan milenial pada *startup* digital di DKI Jakarta dikategorikan tinggi.
3. Secara simultan terdapat pengaruh positif *person-organization fit* terhadap komitmen organisasi pada karyawan milenial pada *startup* digital di DKI Jakarta dan kontribusi terbesar secara parsial yaitu komponen *complementary fit*.

Acknowledge

Peneliti mengucapkan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada seluruh pihak yang telah membantu dan mendukung peneliti dalam proses penyelesaian penelitian ini yang tidak bisa peneliti sebutkan satu-persatu.

Daftar Pustaka

- [1] Alrowwad, A., Ra'ed.,M, Dmaithan.,A. and Bader, O. (2020). The Role of Organizational Commitment in Enhancing Organizational Effectiveness . *Education Excellence and Innovation Management through Vision*
- [2] Badan Pusat Statistik. (2018). Statistik Gender Tematik: Profil Generasi Milenial Indonesia. Jakarta: KPP, PA dan BPS. Retrieved from <https://www.kemennpppa.go.id/lib/uploads/list/9acde-buku-profil-generasi-milenial.pdf>
- [3] Brickman, Yevgeniy. (2015). Hello, Startup: A Programmer's Guide to Building Products, Technologies, and Teamsastering Disruption and Innovation in Product Management. O' Reilly Books.
- [4] Chairy, L. S. (2002). Seputar Komitmen Organisasi. Retrieved from <https://staff.ui.ac.id/system/files/users/liche/material/arisan86komitmenorganisasi-liche.pdf>
- [5] Chandra, D., & Ratih, I. (2018). Pengaruh *Person-Organization Fit* Terhadap *Turnover Intention* Melalui Kepuasan Kerja Pada PT Paragon Spesial *Metal* Surabaya. *Agora*. 6(1).
- [6] Farzaneh, J., Ali, D. F., & Mehdi, K. (2014). The Impact Of Person-Job Fit And Person-Organization Fit On OCB. *Personnel Review*, 43(5), 672-691. DOI 10.1108/PR-07-2013-0118
- [7] Fransisca, L. (2021). Jadi Episentrum Bisnis Digital, Ini 5 Kota dengan Ekosistem Startup Terbaik Indonesia 2021. *Good News From Indonesia*.
- [8] Griffin, R.W. (2004) Management, 7th edition. Massachusetts: Houghton Mifflin Company
- [9] Ingarianti, T. M. (2015). Pengembangan Alat Ukur Komitmen Organisasi. *Jurnal RAP UNP*, 6(1), 80–91.
- [10] Imelda. (2019). Generasi Milenial dalam Industri 4.0: Berkah Bagi Sumber Daya Manusia Indonesia tau Ancaman? *PT Deloitte Konsultan Indonesia and KJPP Lauw & Rekan*, (September), 25–26. Retrieved from <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/id/Documents/about-deloitte/id-about-dip-edition-1-chapter-2-id-sep2019.pdf>
- [11] Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*. Retrieved from <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1996.tb01790.x>
- [12] Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor FIT. *Personnel Psychology*. Retrieved from <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x>
- [13] Liputan6. (2017, November 3). Milenial Pilih Menganggur ketimbang Bekerja di Sektor Informal. Retrieved from: <https://www.liputan6.com/bisnis/read/3150332/milenial-pilih-menganggur-ketimbang-bekerja-di-sektor-informal>
- [14] Luthans, F. (1995) Organizational Behavior. New York: McGraw-Hill
- [15] Marikxon. (2020, Juli 10). Apa itu startup: pengertian dan perkembangan bisnis startup di Indonesia. <https://www.maxmanroe.com/apa-itu-startup.html>
- [16] Mount, M. K., Muchinsky, P. M. (1978). Person-environment congruence and employee job satisfaction: A test of Holland's theory. *Journal of Vocational Behavior*, 13, 84-100.
- [17] Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-Organizational Linkages (The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover)* (P. Warr (ed.)). Academic Press, Inc. <https://doi.org/10.1016/b978-0-12-690620-2.50001-5>

- [18] Nugraha, A. E. P., & Wahyuastuti, N. (2017). Start Up Digital Business: Sebagai Solusi Penggerak Wirausaha Muda. *Jurnal Nusamba*, 2(1), 1-9.
- [19] Pratiwi, R. E., & Tintin, S. (2020). "Menjaga Komitmen Karyawan Millennial": Peran Mediasi Keterlibatan Karyawan Terhadap Person-Organization (P-O) Fit Dan Komitmen Organisasi. Prosiding The 11th Industrial Research Workshop and National Seminar, Bandung: 26-27 Agustus 2020. 1245-125.
- [20] Robison, J. (2019). Why Millennials Are Job Hopping. Retrieved from Gallup News:<https://www.gallup.com/workplace/267743/why-millennials-job-hopping.aspx>
- [21] Rumangkit, S., & Sri, M. (2017). Pengaruh *Person-Organization Fit* Terhadap Komitmen Organisasional Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Ibi (Informatics And Business Institute) Darmajaya. *Jurnal Optimum*, 7(2), 190-202. Doi: <http://dx.doi.org/10.12928/optimum.v7i2.7918>
- [22] Sari, R. L. (2018). Komitmen Organisasi pada Dosen Generasi Milenial. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 3(2), 153-164. <https://doi.org/10.21580/pjpp.v3i2.2791>
- [23] Silverthorne, C. (2004). The impact of organizational culture and person- organization fit on organizational commitment and job satisfaction in Taiwan. *Leadership & Organization Development Journal*. Retrieved from <https://doi.org/10.1108/01437730410561477>
- [24] Sugianto, S. K., & Noermijati, A. T. (2012). Pengaruh *Person-Organization Fit* (P-O Fit), Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Pegawai (Pada Pegawai UB Hotel, Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(2), 229-238. <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/414>
- [25] Supeli, A., & Creed, P. A. (2014). The Incremental Validity of Perceived Goal Congruence: The Assessment of Person-Organizational Fit. *Journal of Career Assessment*. Retrieved from <https://doi.org/10.1177/1069072713487849>
- [26] Swastasi, R. I. B., & Dina, S. (2021). Millennials' Intention To Stay: The Role Of Person-Organization Fit And Job Satisfaction. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 22(2), 81-96. <http://journal.feb.unpad.ac.id/index.php/jbm>
- [27] Syafari, E. M., Ninin, R. H., & Abidin, F. A. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi Pada Pegawai Milenial. *Psychophedia Jurnal Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang*, 5(2).
- [28] Tepeci, M., & Bartlett, L. B. (2002). The hospitality industry culture profile: A measure of individual values, organizational culture, and person organization fit as predictors of job satisfaction and behavioral intentions. *Hospitality Management*, 21, 151-170.
- [29] Utomo, W. P. (2019). Indonesia *Millennial Report*. *IDN Research Institute*, 01, 61. Retrieved from <https://www.idntimes.com/indonesiamillennialreport2019>
- [30] Sundari, Nina, Utami, Ayu Tuty. (2022). Hubungan Keadilan Organisasi dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Generasi Milenial. *Jurnal Riset Psikologi*, 2(1), 21-26.