

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

Dita Hanina Rahma*, Lisa Widawati, Ayu Tuty Utami

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

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

Abstract. Organizational commitment can be a factor that can improve the quality of human resources. One of the factors that can affect organizational commitment is person-job fit. The existence of compatibility between individual characteristics and work can affect work attitudes and behavior such as organizational commitment, and desire to settle. This study aims to analyze the effect of person-job fit on organizational commitment to millennial employees. The research method used is causality research with the subject of 71 millennial employees at PT.X. The person-job fit measuring instrument used in this study is the perceived fit scale from Cable & DeRue (2002) which was adapted by Pramesti et al., (2020). The tool for measuring organizational commitment uses the self-report scale proposed by Mowday et al., (1982) which was adapted by Ingarianti, (2015). The analysis technique used is multiple regression analysis. The results of the study found that as many as 91.5% of millennial employees at PT.X had a high person-job fit and as many as 81.7% had a high organizational commitment. The results of multiple analysis showed that person-job fit had a positive and significant effect on organizational commitment by 45.2% ($R^2 = 0.452$). Each component of person-job fit also has a simultaneous effect on organizational commitment, namely the need supplies component of 41.2% and demand ability of 4.04%.

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

Abstrak. Komitmen organisasi dapat menjadi faktor yang dapat meningkatkan kualitas SDM. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi yaitu *person-job fit*. Adanya kesesuaian antara karakteristik individu dengan pekerjaannya dapat mempengaruhi sikap dan perilaku kerja seperti, komitmen organisasi, dan keinginan menetap. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *person-job fit* terhadap komitmen organisasi pada karyawan milenial. Metode penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kausalitas dengan subjek 71 orang karyawan milenial di PT.X. Alat ukur *person-job fit* yang digunakan pada penelitian ini adalah *perceived fit scale* dari Cable & DeRue (2002) yang di adaptasi oleh Pramesti et al., (2020). Alat ukur komitmen organisasi menggunakan *self report scale* yang dikemukakan oleh Mowday et al., (1982) yang diadaptasi oleh Ingarianti, (2015). Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi berganda. Hasil penelitian mendapatkan bahwa sebanyak 91,5% karyawan milenial di PT.X memiliki *person-job fit* yang tinggi dan sebanyak 81,7% memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Pada hasil analisis berganda didapatkan hasil bahwa *person-job fit* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi sebesar 45,2% ($R^2 = 0,452$). Setiap komponen *person-job fit* juga berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi, yaitu komponen *need supplies* sebesar 41,2% dan *demand ability* sebesar 4,04%.

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

A. Pendahuluan

Pada sebuah organisasi SDM memiliki peranan yang penting didalamnya. SDM menjadi penggerak utama dalam keberlangsungan suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Komitmen terhadap organisasi dapat menjadi faktor yang dapat meningkatkan kualitas SDM. Hal tersebut sejalan dengan apa yang dikatakan oleh Mowday et al., (1982), karena menurutnya komitmen organisasi merupakan bagaimana kekuatan individu dalam mempersepsikan dirinya terhadap tujuan organisasi dan bagaimana keinginan individu untuk dapat terlibat dalam organisasi, bukan hanya keinginan individu dalam mencapai tujuan organisasi.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi ialah *person-job fit*, dimana dijelaskan pada beberapa penelitian sebelumnya, diantaranya pada penelitian yang dilakukan oleh Nägele & Neuenschwander, (2014) mendapatkan hasil bahwa kecocokan yang dirasakan dengan pekerjaan merupakan prediktor penting dari adanya komitmen pada organisasi. Hal tersebut juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan Saks & Ashforth, (1997) bahwa adanya kesesuaian antara karakteristik individu dengan pekerjaannya dapat mempengaruhi sikap dan perilaku kerja yakni diantaranya, komitmen organisasi, keterlibatan kerja, keinginan menetap, *turnover*, kesehatan dan adaptasi, efektivitas organisasi, tingkat stres yang rendah, jenjang karir, dan kepuasan kerja.

Person-job fit merupakan salah satu aspek penting yang dapat membuat komitmen organisasi meningkat. Dimana adanya kesesuaian antara karakteristik pekerjaan dengan pemenuhan kebutuhan individu untuk melakukan tugas tersebut, akan mempererat keterikatan pegawai pada pekerjaan sehingga pegawai akan lebih berkomitmen terhadap pekerjaan (Cable & DeRue, 2002). Penelitian yang dikemukakan oleh Leng & Chin, (2016) yang menjelaskan mengenai *person-job fit* dan perannya dalam melihat tinggi atau rendahnya komitmen organisasi individu, dimana memiliki hasil bahwa *person job fit* memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap tingginya komitmen organisasi pada individu, penelitian ini dilakukan pada 153 orang di divisi marketing pada sebuah perusahaan di Malaysia.

Berbagai penelitian yang dipaparkan sebelumnya, telah mengukur bagaimana pengaruh *person-job fit* terhadap komitmen organisasi pada populasi lintas generasi, tidak meneliti pada usia atau generasi yang spesifik yang dimana akan digunakan sebagai populasi pada penelitian ini yaitu pada populasi generasi milenial.

Salah satu kelompok SDM yang ada saat ini di suatu organisasi adalah SDM yang berasal dari usia milenial, yakni individu yang lahir diantara tahun 1981-1996 (Badan Sensus Penduduk, 2020). Generasi Milenial sendiri dikenal sebagai angkatan kerja yang mempunyai toleransi yang sangat rendah terhadap adanya ketidaksesuaian antara apa yang mereka harapkan dengan apa yang mereka terima dari organisasi. Mereka akan memilih untuk mengundurkan diri dari organisasi saat pekerjaan yang dilakukan tidak mampu memenuhi kebutuhan dan tidak sesuai dengan harapan (Sari, 2018).

Milenial juga memiliki beberapa karakteristik yang membuat mereka dapat bertahan di dalam organisasi, diantaranya adalah seperti faktor kepribadian, identitas tugas dan insentif yang diberikan (Madiistriyatno & Hadiwijaya, 2020). Karakteristik lain yang dimiliki karyawan milenial, mereka cenderung meninggalkan organisasi jika merasa kurang menyatu dalam pekerjaan mereka dan pekerjaan yang dilakukan tidak menyenangkan (Park & Gursoy, 2012).

Dari berbagai karakteristik karyawan milenial tersebut, karakteristik milenial dapat terakomodasi di variabel *person-job fit* dimana karyawan milenial dapat bertahan pada organisasi jika merasa dirinya menyatu dengan pekerjaannya dan jika ia mengerjakan pekerjaan yang ia sukai juga adanya pemenuhan atas kebutuhan dari pekerjaannya dan faktor kepribadian pada karyawan milenial berpengaruh dalam membuat mereka dapat bertahan di sebuah perusahaan.

Penelitian ini akan dilakukan pada PT.X yang merupakan perusahaan distributor dari salah satu perusahaan telekomunikasi ternama di Indonesia, dimana menurut buku Profil Generasi Milenial Indonesia oleh Budiati et al., (2018) dikatakan bahwa perusahaan telekomunikasi merupakan salah satu perusahaan yang paling di dominasi dan diminati milenial saat ini. PT.X juga merupakan perusahaan yang memberdayakan milenial sebagai SDM di perusahaan, karena dirasa karyawan milenial dapat mengikuti inovasi dan perkembangan

zaman, terutama untuk PT.X yang memerlukan inovasi tiap tahunnya demi mengembangkan perusahaan. Oleh karena itu saat ini 83% karyawan dari keseluruhan jumlah karyawan di PT.X merupakan karyawan milenial.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Bagaimana *Person Job-fit* pada karyawan milenial?”, “Bagaimana gambaran komitmen organisasi pada karyawan milenial?” serta “Bagaimana pengaruh *Person Job-fit* terhadap komitmen organisasi pada karyawan milenial?”. Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk melihat pengaruh *Person-job fit* terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan milenial.

B. Metodologi Penelitian

Peneliti menggunakan metode penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah karyawan milenial di PT.X dengan karakteristik lahir diantara tahun 1981-1996, merupakan karyawan tetap dan telah bekerja minimal 1 tahun di PT.X. Sampel pada penelitian ini menggunakan seluruh populasi yang sesuai dengan karakteristik yakni sebanyak 71 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuisioner yaitu *perceived fit scale* untuk variabel *person-job fit* berdasarkan teori yang dikemukakan Cable & DeRue dan *self report scale* untuk variabel komitmen organisasi berdasarkan teori yang dikemukakan Mowday et al.,. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknis analisis regresi linear berganda.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Gambaran Umum dari *Person-Fit* (X) dan Komitmen Organisasi (Y)

Berikut adalah gambaran umum mengenai tingkat *person-job fit* dan komitmen organisasi karyawan milenial di PT.X :

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

No	Kategori	Frekuensi	Presentase
1	<i>Person-Job Fit</i> Tinggi	65	91,5%
2	Komitmen Organisasi Tinggi	58	81,7%

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2022.

Berdasarkan hasil penelitian diatas sebanyak 91,5% karyawan milenial di PT.X memiliki *person-job fit* yang tinggi. Hal tersebut memberi arti bahwa karyawan milenial di PT.X memiliki hubungan antara dirinya dengan pekerjaan yang ia lakukan di tempat kerja dan pada komitmen organisasi, 81,7% karyawan milenial di PT.X memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Hal tersebut menggambarkan bahwa karyawan milenial di PT.X memiliki keinginan kuat untuk dapat terlibat dalam organisasi dan dapat mempersepsikan dirinya terhadap tujuan organisasi.

Pengaruh dari *Person-Job Fit* (X) terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Berikut adalah penelitian mengenai pengaruh dari *person-job fit* terhadap komitmen organisasi yang diuji menggunakan teknik analisis regresi berganda. Hasil pengujian dijelaskan pada tabel-tabel berikut :

Tabel 2. Uji- F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14,873,110	2	7,436,555	28,093	,000 ^b
	Residual	18,000,637	68	264,715		
	Total	32,873,746	70			

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2022.

Berdasarkan hasil tabel di atas, dapat dilihat bahwa F-hitung yang dihasilkan komponen *need supplies* dan *demand ability* secara simultan adalah sebesar 26,093 dan nilai *sig.* 0,000. Dari hasil tersebut dapat terlihat bahwa tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat dinyatakan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh komponen *need supplies* dan *demand ability* secara simultan terhadap komitmen organisasi.

Tabel 3. Uji- t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33,594	14,090		2,384	,020
	NEED SUPPLIES	2,663	,592	,614	4,501	,000
	DEMAND ABILITY	,338	,617	,075	,548	,586

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2022.

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat nilai t-hitung yang dihasilkan komponen *need supplies* adalah sebesar 4,501 dan nilai *sig.* 0,000. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka dinyatakan H_0 ditolak. Sehingga dapat mengambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh antara *need supplies* terhadap komitmen organisasi. Pada komponen *demand ability* adalah sebesar 0,548 dan nilai *sig.* 0,586. Maka hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat signifikansi sebesar $0,586 > 0,05$ maka dinyatakan H_0 diterima. Sehingga dapat mengambil kesimpulan bahwa tidak terdapat pengaruh antara *demand ability* terhadap komitmen organisasi.

Tabel 4. Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,673 ^a	,452	,436	16,270

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2022.

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, dapat dilihat bahwa besarnya pengaruh variabel *person-job fit* terhadap variabel komitmen organisasi sebesar 0,452 atau 45,2%. Sedangkan sisanya yakni sebanyak 54,8% adalah pengaruh yang diberikan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Tabel 5. Koefisien Determinasi Parsial

<i>Person-Job Fit</i>	Standardized Coefficients	Correlations	Total Pengaruh
	Beta	Zero - Order	
Need Supplies	0.614	0.671	41.20%
Demand Ability	0.075	0.538	4.04%

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2022.

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, dapat terlihat bahwa komponen yang memberikan pengaruh paling besar terhadap komitmen organisasi adalah komponen *need supplies* dengan pengaruh sebesar 41,2%. Sedangkan komponen *demand ability* hanya memberikan pengaruh sebesar 4,04%.

Hasil koefisien determinansi simultan, memberikan makna bahwa komitmen organisasi karyawan di PT.X sebagian besar muncul karena adanya faktor-faktor yang berkaitan dengan

kesesuaian antara pekerjaan yang dilakukan dengan kemampuan yang dimiliki individu dan imbalan yang didapatkan. Oleh karena itu, mereka menganggap organisasi sebagai pemuas kebutuhan seperti yang dikatakan oleh Mowday et al., (1982). Hal tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan pada penelitian ini yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan pada *person job-fit* terhadap komitmen organisasi pada karyawan milenial.

Hal tersebut diperkuat pada penelitian yang dikemukakan oleh Leng & Chin, (2016) bahwa *person-job fit* merupakan salah satu faktor yang berperan dalam meningkatkan komitmen organisasi individu dan keputusan mereka untuk tetap dalam pekerjaan mereka. Pendapat tersebut sesuai dengan konsep yang dikemukakan Cable & DeRue, (2002) bahwa hubungan antara individu dengan pekerjaan yang mencakup kebutuhan karyawan, hal-hal yang menunjang pekerjaan yang dapat memenuhi kebutuhan dan tuntutan pekerjaan, bagaimana kemampuan karyawan untuk memenuhi permintaan tersebut, juga hal-hal yang terkait dengan kesesuaian pekerjaan dengan kompetensi karyawan saling berhubungan dan memiliki peran penting dalam setiap perilaku karyawan

Untuk menguji komponen mana yang memberikan pengaruh lebih besar terhadap komitmen organisasi dilakukan uji determinasi parsial, yang dimana mendapatkan hasil bahwa komponen *need supplies* memiliki pengaruh lebih besar terhadap komitmen organisasi dibandingkan dengan komponen *demand ability*. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Pramesti et al., (2020) bahwa dengan tingginya komponen *need supplies* karyawan akan mempunyai kinerja positif ketika permintaan memenuhi harapan juga gaji, dukungan sosial, dan kenyamanan selama bekerja membuat karyawan merasa terpenuhi kebutuhannya dan menjadi bertahan di perusahaan. Kondisi *need supplies* yang tinggi pada PT.X juga dapat dikarenakan adanya pemenuhan fasilitas, imbalan, *reward* juga kesempatan pengembangan karyawan yang diberikan, sehingga dapat menunjang karyawan untuk memenuhi tuntutan dan kebutuhan atas pekerjaan yang dilakukan.

Berdasarkan berbagai penjelasan sebelumnya, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *person job-fit* berpengaruh baik secara simultan maupun parsial terhadap komitmen organisasi pada karyawan milenial di PT.X. Hal ini menunjukkan bahwa jika apa yang diterima individu berdasarkan pekerjaan yang dilakukan juga kemampuan, pengetahuan, juga keahlian sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi maka akan menimbulkan keinginan kuat seorang individu untuk terlibat dan bertahan didalam organisasi baik untuk meyakini nilai-nilai organisasi, berpartisipasi atau terlibat dalam aktivitas keorganisasian dan memiliki kemauan yang besar untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. Gambaran umum mengenai *person-job fit* pada karyawan milenial di PT.X bahwa karyawan milenial di PT.X memiliki *person-job fit* yang terkategori tinggi.
2. Gambaran umum mengenai komitmen organisasi pada karyawan milenial di PT.X adalah bahwa karyawan milenial di PT.X memiliki komitmen organisasi yang terkategori tinggi.
3. Pengaruh *person-job fit* terhadap komitmen organisasi pada karyawan milenial di PT.X secara keseluruhan menunjukkan *person-job fit* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan milenial di PT.X. Secara parsial komponen yang memiliki pengaruh terbesar secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan milenial di PT.X merupakan komponen *need supplies*.

Acknowledge

Ucapan terimakasih untuk berbagai pihak baik akademisi Fakultas Psikologi Unisba, keluarga, tempat penelitian dan teman-teman yang telah membantu saya dan mendukung saya hingga dapat menyelesaikan penelitian ini.

Daftar Pustaka

- [1] Badan Sensus Penduduk. (2021, Januari). Hasil Sensus Penduduk 2020. <https://demak.kab.bps.go.id/news/2021/01/21/67/hasil-sensus-penduduk-2020.html>
- [2] Budiati, I., Susianto, Y., Adi, W. P., Ayuni, S., Reagan, H. A., Larasaty, P., Setiyawati, N., Pratiwi, A. I., & Saputri, V. G. (2018). *Profil Generasi Milenial Indonesia*. 1–153. www.freepik.com
- [3] Cable, D. M., & DeRue, D. S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 87(5), 875–884. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.5.875>
- [4] Chhabra, B. (2015). Person-Job Fit: Mediating Role of Job Satisfaction & Organizational Commitment. *Indian Journal of Industrial Relations: Economics & Social Dev.*, 50(4), 638–651.
- [5] Cohen, A. (2007). Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 17(3), 336–354. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2007.05.001>
- [6] Edwards, J. R. (1991). Person-job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique. In *International Review of Industrial and Organizational Psychology* (Vol. 6, pp. 283–357).
- [7] Griffin, R. W., Phillips, J. M., & Gully, S. M. (2020). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations, Thirteenth Edition*. <http://www.cengage.com/>
- [8] Hassan, M., Akram, A., & Naz, S. (2012). The Relationship between Person Organization Fit, Person-Job-Fit and Turnover Intention in Banking Sector of Pakistan: The Mediating Role of Psychological Climate. *International Journal of Human Resource Studies*, 2(3), 172. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v2i3.2286>
- [9] Ingarianti, T. M. (2015). Pengembangan Alat Ukur Komitmen Organisasi. *Jurnal RAP UNP*, 6(1), 80–91.
- [10] Lauver, K. J., & Kristof-Brown, A. (2001). Distinguishing between employees' perceptions of person-job and person-organization fit. *Journal of Vocational Behavior*, 59(3), 454–470. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1807>
- [11] Leng, G. E., & Chin, M. L. C. (2016). PERSON-JOB FIT, PERSONALITY, ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND INTENTION TO STAY AMONG EMPLOYEES IN MARKETING DEPARTMENTS. *Jurnal Psikologi Malaysia*, 30(1), 80–89.
- [12] Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: an evidence-based approach*. In *Hospital Administration* (12th ed.). McGraw-Hill. https://doi.org/10.5005/jp/books/10358_23
- [13] Madiistriyatno, H., & Hadiwijaya, D. (2020). *GENERASI MILENIAL: Tantangan Membangun Komitmen Kerja/Bisnis dan Adversity quotient (AQ)*. WIDINA BHAKTI PERSADA BANDUNG.
- [14] Maharani, K. S., & Vembriati, N. (2019). Peran pengembangan karir terhadap komitmen organisasi karyawan Rumah Sakit Bali Royal. *Jurnal Psikologi Udayana*, 6(02), 301. <https://doi.org/10.24843/jpu.2019.v06.i02.p09>
- [15] Maryani, T. (2018). Kontribusi Kepuasan Kerja Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan. *Jurnal Psikologi*, 11(1), 72–80. <https://doi.org/10.35760/psi.2018.v11i1.2075>
- [16] Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. Sage Publications, Inc.
- [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] Nägele, C., & Neuenschwander, M. P. (2014). Adjustment processes and fit perceptions as predictors of organizational commitment and occupational commitment of young

- workers. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 385–393. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.011>
- [19] Park, J., & Gursoy, D. (2012). Generation effects on work engagement among U.S. hotel employees. *International Journal of Hospitality Management*, 31(4), 1195–1202. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2012.02.007>
- [20] Pramesti, N. K., Dewi, D., & Astiti, P. (2020). Peranan komitmen organisasi dan person job fit terhadap turnover intention generasi Y pada karyawan di Indonesia. *Jurnal Psikologi Udayana*, 7(2), 5607. <https://doi.org/10.24843/JPU.2020.v07.i02.p07>
- [21] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* Seventeenth Edition. In *Pearson Education Limited* (17th Editi). Pearson Education Limited.
- [22] Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (1997). A LONGITUDINAL INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIPS BETWEEN JOB INFORMATION SOURCES, APPLICANT PERCEPTIONS OF FIT, AND WORK OUTCOMES. *Personnel Psychology*, 50(2), 395–425. [https://doi.org/10.1016/0022-4049\(93\)90101-X](https://doi.org/10.1016/0022-4049(93)90101-X)
- [23] 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>
- [24] Sugiyono. (2013). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF DAN R & D* (19th ed.). Penerbit Alfabeta.
- [25] Suprabowo, T., & Muktar, W. M. (2022). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja pada Karyawan Generasi Millennial Terhadap Komitmen Organisasi pada PT Megaindo Gemilang Lestari. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 403. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v5i2.16517>
- [26] 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).
- [27] Tambunan, K. D. (2018). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN GENERASI Y DI PT BANK SUMUT DENGAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL SEBAGAI VARIABEL MODERASI. *Universitas Sumatra Utara Tesis*, 44–48.
- [28] Tutupoho, S., Juliana, L., & Rehatta, P. N. R. (2022). DAMPAK PANDEMI COVID-19 TERHADAP BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN PERUSAHAAN MULTI LEVEL MARKETING DI KOTA AMBON. *Jurnal Manis*, 5, 1–36.
- [29] Widodo, S., Sahono, B., Agustina, E., Suryosukmono, G., & Pareke, F. (2020). Person-Job Fit , Person-Organization Fit And The Effect On Employee Performance : Organizational Commitment As Mediator Role. *Psychology and Education*, 57, 5257–5269.
- [30] Sundari, Nina, Utami, Ayu Tuty. (2022). Hubungan Keadilan Organisasi dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Generasi Milenial. *Jurnal Riset Psikologi*, 2(1), 21-26.