

ABSTRAK

**Makna Komitmen Organisasi Pada Generasi Y, Skripsi, Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, 2015.
xviii + 147 halaman, 9 lampiran.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui makna komitmen organisasi pada generasi Y. Penelitian ini menggunakan teori komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Mowday, Porter, dan Steers (1979) yang mendefinisikan komitmen organisasi sebagai seberapa kuat karyawan mengidentifikasi dan terlibat dalam organisasi tertentu. Komitmen organisasi mempunyai karakteristik yang menunjukkan adanya penerimaan tujuan dan nilai-nilai yang ada dalam organisasi pada diri para karyawannya, kemauan untuk berusaha lebih bagi organisasi, dan usaha untuk memelihara keanggotaan mereka dalam organisasi.

Penelitian ini melibatkan tiga subjek yang memiliki pengalaman berpindah perusahaan sebanyak 2 kali atau lebih dengan jangka waktu kerja minimal 3 bulan dan maksimal 2 tahun pada masing-masing perusahaan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Teknik penggalan data pada penelitian ini adalah wawancara. Hasil wawancara dianalisis menggunakan teknik analisis tematik.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketiga subjek memaknai komitmen dengan kesediaan mereka untuk berusaha demi kepentingan organisasi dengan mengeluarkan kemampuan terbaiknya dalam melakukan pekerjaan. Mereka cenderung menginginkan kebebasan dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan mereka dengan menggunakan cara yang menurut mereka efektif. Kebebasan dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut membuat mereka menjadi lebih produktif. Ketiga subjek juga menunjukkan kesediaan mereka untuk bertahan di perusahaan tempat mereka bekerja selama mereka masih bisa berkembang dan mendapatkan keterampilan.

Kata kunci: makna komitmen, komitmen organisasi, generasi Y
Daftar Pustaka, 43 (1979-2014)

ABSTRACT

Nahdia Nur Izzati, 111011109, Meaning of Organizational Commitment in Generation Y, *Undegraduate Thesis*, Faculty of Psychology Airlangga University, 2015.
xviii + 147 pages, 9 appendixes.

This study aims to explain the meaning of organizational commitment in generation Y. This study uses organizational commitment theory which developed by Mowday, Porter, dan Steers (1979). Organizational commitment was defined as the relative strength of an individual's identification with and involvement in a particular organization. It can be characterized by at least three related factors of a strong belief in and acceptance of the organization's goals and values, a willingness to exert considerable effort on behalf of the organization, and a strong desire to maintain membership in the organization.

This study is participated by three subjects who have the experience of changing company for two times or more with the period of work at least three months and a maximum of two years in each company. The method of this research is qualitative method. Data were collected by interview and the results of interview was analyzed using thematic analysis techniques.

The result indicates that all of subjects perceived commitment as their willingness to exert considerable effort on behalf of the organization with their best abilities in working. They tend to want freedom in performing or finishing their work by using any methods that they think it will be effective. Giving freedom for finishing their work made them become more productive. They also indicates their willingness to stay in the company as long as they still can developing themselves and get the skills.

Keywords: *meaning of commitment, organizational commitmen, gen Y*
References, 43 (1979-2014)