



BRPKM

Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental

<http://e-journal.unair.ac.id/index.php/BRPKM>

e-ISSN: 2776-1851



ARTIKEL PENELITIAN

KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN GENERASI MILENIAL DI INDONESIA: TINJAUAN LITERATUR

NINDYA AYU LAKSANA PUTRI

Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

ABSTRAK

Karyawan generasi milenial dianggap sebagai karyawan dengan tingkat komitmen organisasi yang lebih rendah dibanding generasi sebelumnya. Tujuan dari studi tinjauan literatur ini adalah untuk mengidentifikasi faktor yang memengaruhi komitmen organisasi pada karyawan milenial di Indonesia serta dampak dari komitmen organisasi yang dimilikinya. Studi tinjauan literatur ini menggunakan tiga basis data, yaitu: *Web of science*, *Scopus*, dan *Google scholar*. Dengan menggunakan kata kunci "Komitmen Organisasi" AND "Karyawan Millennial" OR "generasi y" OR "*gen-y*" AND "Indonesia" ditemukan total sebanyak 2.119 artikel pada ketiga basis data tersebut. Selanjutnya, penyaringan artikel menggunakan kriteria inklusi dan eksklusi menghasilkan lima artikel yang akan ditinjau. Hasil tinjauan literatur menemukan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasi pada karyawan milenial adalah stress kerja, kepuasan kerja, keadilan organisasi, *human resource practice*, kesejahteraan karyawan, *psychological capital*, persepsi dukungan organisasi, *corporate social responsibility*. Selain itu, ditemukan bahwa komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan milenial akan berdampak pada kinerjanya serta kecenderungannya untuk keluar dari organisasi.

Kata kunci: *generasi milenial, komitmen organisasi, tinjauan literatur*

ABSTRACT

Millennial generation employees are considered to be employees with a lower level of organizational commitment than previous generations. The aim of this literature review study is to identify factors that influence organizational commitment among millennial employees in Indonesia and the impact of their organizational commitment. This literature review study uses three databases, namely: *Web of science*, *Scopus*, and *Google scholar*. By using the keywords "Organizational Commitment" AND "Millennial Employees" OR "generation y" OR "*gen-y*" AND "Indonesia", a total of 2,119 articles were found in the three databases. Furthermore, filtering the articles using inclusion and exclusion criteria resulted in five articles which will be reviewed. The results of the literature review found that the factors that influence organizational commitment in millennial employees are job stress, job satisfaction, organizational justice, human resource practices, employee well-being, psychological capital, perception of organizational support, corporate social responsibility. In addition, it was found that the organizational commitment possessed by millennial employees will have an impact on their performance and their tendency to leave the organization.

Keywords: *organizational commitment, millennials employee, generation y, gen-y, Indonesia*

Buletin Penelitian Psikologi dan Kesehatan Mental (BRPKM), tahun, Vol. X(no), pp,
*Alamat korespondensi: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, Kampus B Universitas Airlangga
Jalan Airlangga 4-6 Surabaya 60286. Surel: nindya.ayu.laksana-2019@psikologi.unair.ac.id



Naskah ini merupakan naskah dengan akses terbuka dibawah ketentuan the Creative Common Attribution License (CC-BY-4.0) (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>), sehingga penggunaan, distribusi, reproduksi dalam media apapun atas artikel ini tidak dibatasi, selama sumber aslinya disitir dengan baik.

PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja semakin didominasi oleh generasi milenial yang membuat perusahaan harus melakukan penyesuaian. Pengaturan sumber daya manusia atau SDM dalam suatu perusahaan ataupun organisasi perlu untuk mencapai tujuannya secara efektif, dengan senantiasa melakukan investasi untuk penerimaan, penyeleksian, dan mempertahankan sumber daya manusia yang potensial (Yunanti & Prabowo, 2014). Dalam pencapaian tujuan organisasi di era globalisasi sekarang, sebagian besar angkatan kerja didominasi oleh generasi milenial. Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2019 generasi milenial berada pada posisi pertama dengan 33,25% dari komposisi penduduk di Indonesia, generasi Z berada pada posisi kedua dengan 29,23%, diikuti oleh generasi X yang menempati posisi ketiga dengan 25,74% dan yang terakhir dengan 11,27% ditempati oleh generasi *baby bommer* (Budiati dkk., 2018).

Di tengah era perkembangan teknologi lahir dan tumbuh generasi milenial yang memiliki kemampuan mengoperasikan teknologi dengan baik daripada generasi sebelumnya. Kemampuan tersebut membuat mereka dengan mudah memperoleh informasi, lebih cepat belajar, lebih kreatif dan inovatif. Dalam dunia kerja khususnya di Indonesia terdapat salah satu fenomena yang membuat para praktisi tertarik yaitu perubahan demografis Angkatan kerja yang didominasi oleh datangnya generasi milenial yang memasuki usia produktif sebagai angkatan paling muda (Paramitha & Ihalauw, 2018).

Terdapat perbedaan karakteristik serta persepsi antara generasi milenial dengan generasi sebelumnya. generasi milenial atau generasi langgas ini muncul dengan akses yang lebih besar terhadap informasi serta perkembangan teknologi, dan memanfaatkan media jejaring sosial sebagai bahan aktifitas sehari hari (Paramitha & Ihalauw, 2018). Perkembangan teknolongi yang besar, peningkatan jejaring sosial serta budaya yang global yang memiliki hubungan satu dengan lainnya mampu membentuk generasi milenial. Walaupun terkadang generasi tersebut dikenal sebagai generasi yang kurang sabar, mudah untuk terganggu, banyak melakukan sosialisasi, serta merasa memiliki hak yang lebih, sangat memiliki daya, kolaboratif serta inovatif dapat dijadikan ciri bagi generasi milenial (Suprabowo & Muktar, 2022).

Tujuan karyawan generasi milenial bekerja adalah tidak untuk mengejar kebutuhan hidup yang mendasar melainkan didorong oleh kebutuhan yang lebih mendalam. Seperti melakukan sesuatu yang bermakna, menjadi seseorang, menciptakan sesuatu, serta meraih kepuasan dan memperoleh penghargaan karena membawa perubahan bagi dunia. Karakteristik generasi milenial dalam melakukan pekerjaan adalah memiliki kepedulian akan teknologi baru, suka belajar hal baru, memiliki sifat individualis, egosentris, tidak peduli dan mudah bosan, serta mempunyai kecenderungan yang rendah terhadap komitmen serta kesetiiaannya dalam bekerja (Paramitha & Ihalauw, 2018). Ada tiga karakteristik atau personalitas pada generasi milenial, yaitu terhubung (*Connected*), percaya diri

(*confident*), dan kreatif (*Creative*). Berdasarkan hasil riset dalam (Pratiwi & Suhaeni, 2020) menyatakan bahwa Milenial lebih suka pekerjaan yang memberikan kebebasan untuk memberika inovasi, waktu yang fleksibel dalam dalam bekerja,

Generasi milenial mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi, inovatif. Alasan utama generasi milenial untuk terus bertahan ditempat kerja yaitu adanya makna dari pekerjaan yang dilakukannya. Karena bagi generasi milenial bekerja merupakan hal yang tidak terlalu penting sehingga mencari batu loncatan untuk bisa menggapai masa depan (Paramitha & Ihalauw, 2018). Oleh sebab itu pihak perusahaan perlu untuk memahami perbedaan karakteristik yang dimiliki oleh setiap karyawannya untuk bisa membantu perusahaan dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya dalam perusahaan. Mengingat pentingnya komitmen organisasi pada karyawan, maka studi tinjauan literatur ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor yang memengaruhi komitmen organisasi pada konteks karyawan milenial yang ada di Indonesia dan untuk mengetahui dampak jika karyawan generasi milenial memiliki *commitment* pada pekerjaannya

METODE

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi faktor yang memengaruhi komitmen organisasi pada konteks karyawan milenial yang ada di Indonesia dan untuk mengetahui dampak jika karyawan generasi milenial memiliki *commitment* pada pekerjaannya. Studi tinjauan literature ini diawali dengan pencarian literatur yang dilakukan pada tanggal 08-15 Juli 2022. Pencarian literatur ini dilakukan secara *online* pada tiga *database* yaitu *Web of Science* dengan alamat URL: webofscience.com; *Scopus* dengan alamat URL: scopus.com; dan *Google Scholar* dengan alamat URL: scholar.google.com. Kata kunci yang diterapkan dalam pencarian yaitu: "*organizational commitment*" AND "*millennials employee*" OR "*generation y*" OR "*gen-y*" AND "Indonesia" serta kata kunci berbahasa Indonesia, yaitu "Komitmen Organisasi" AND "Karyawan Millenial" OR "generasi y" OR "*gen-y*" AND "Indonesia". Batasan dalam pencarian literatur ini adalah rentang tahun publikasi, yaitu tahun 2018-2022. Dari kata kunci berbahasa Inggris ditemukan sebanyak 2.119 artikel, dengan rincian: 644 artikel berasal dari *Web of Science*, 2 artikel berasal dari *Scopus* dan 1.473 berasal dari *Google Scholar*.

Selanjutnya dilakukan penyaringan dengan penerapan kriteria inklusi dan eksklusi. Kriteria inklusi yang ditetapkan meliputi: 1) artikel dengan tujuan yang relevan (meneliti komitmen organisasi pada karyawan milenial di Indonesia); 2) artikel yang menginvestigasi faktor maupun dampak dari komitmen organisasi pada generasi millennial di Indonesia; dan 3) tipe dokumen artikel adalah penelitian dalam jurnal. Sementara untuk kriteria eksklusi yang diterapkan terdiri dari: 1) artikel publikasi yang ganda; 2) artikel yang menggunakan bahasa di luar Bahasa Inggris dan Bahasa Indonesia; 3) artikel yang merupakan artikel *literatur-review* atau artikel yang berupa meta-analisis, penelitian sejawat, kontruksi alat ukur; dan (4) artikel yang bukan menggunakan desain kuantitatif. Dari penyaringan tersebut, dipilih lima artikel yang dianggap paling relevan untuk ditinjau dalam studi ini.

HASIL PENELITIAN

Tinjauan literatur dilakukan terhadap lima artikel yang telah dipilih. Hasil tinjauan dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Telaah Literatur

No.	Penulis, Tahun, Judul	Variabel Penelitian	Subjek Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Tambunan, K. D., Nazaruddin, & Rini, E. S. (2018). The Effect Of Organizational Commitment To The Performance Of Y Generation Employees In Pt Bank Sumut With Transformational Leadership As Moderation Variables. <i>Munich Personal Repec Archive</i> , 1-12.	<p>Independent variable:</p> <p><i>Organizational Commitment</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Affective commitment</i>, - <i>Continuance commitment</i> - <i>Normative commitment</i> <p>Dependent variable:</p> <p><i>Performance</i></p> <p>Moderator:</p> <p><i>Transformational Leadership</i></p>	<p>- Populasi merupakan karyawan di kantor pusat PT Bank Sumut.</p> <p>- Jumlah sampel yang diambil sebanyak 40 responden yang berusia 26-30 tahun yang tergolong karyawan generasi milenial</p>	<p>- Penelitian Kuantitatif (survei)</p> <p>- Uji regresi linier berganda dan uji moderasi variabel</p>	<p>- Kepemimpinan transformasional terbukti dapat memoderasi dengan memperkuat hubungan antara <i>affective commitment</i>, <i>continuance commitment</i> dan <i>normative commitment</i> dengan kinerja karyawan milenial.</p> <p>- Variabel komitmen organisasi yang terdiri dari <i>affective commitment</i>, <i>continuance commitment</i> dan <i>normative commitment</i> mempunyai pengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai khususnya pegawai yang termasuk kategori generasi Y di PT Bank Sumut.</p>
2.	Samadi, M. Y., & Pusparini, E. S. (2021). The Effects of Human Resource Practices on Job Satisfaction: The Mediating Role of Affective Organizational Commitment and Organizational Identification (Study on Millennial Generation Employees in	<p>Independent variable:</p> <p><i>Human resource practice</i></p> <p>Dependent variable:</p> <p><i>Job satisfaction</i></p> <p>Modiator:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Affective organizational commitment</i> - <i>Organizational identification</i> 	<p>Populasi yang digunakan adalah karyawan milenial lahir pada ahun 1981-2000 dan bekerja di Indonesia dengan minimal pengalaman yang dimiliki selama satu tahun. Sampel yang digunakan</p>	<p>- Penelitian kuantitatif survei</p> <p>- Alat ukur yang digunakan antara lain: <i>Human resource practices questionnaire</i> milik Rogg dkk (2001), kemudian <i>affective commitment questionnaire</i> milik Mayer dan Allen (1990), <i>organizational</i></p>	<p>- <i>Human resource practice</i> pengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja <i>Affective organizational commitment</i> dan <i>Organizational identification</i> memiliki pengaruh yang signifikan dalam menjembatani praktik <i>human resource practice</i> terhadap <i>job satisfaction</i></p>

	Indonesia). <i>ICBAE</i> , 1-8.		sebanyak 225 responden	<i>identification questionnaire instrument</i> milik Mael dan Ashforth (1992) dan <i>Organizational Assessment Questionnaire Job Satisfaction Subscale (MOAQ-JSS)</i> milik Cammann dkk (1983)	
3.	Budiman, Y., & Pattyraine, P. H. (2019). The Influence of Job Stress, Job Satisfaction & Organizational Commitment Towards Turnover Intention for Millennials and Generation Z Employees in Internet Companies in Indonesia. <i>Jurnal Mantik</i> , 2438-2443.	<p>Independent variable</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Job Stres,</i> - <i>Job Satisfaction,</i> - <i>Organizational Commitment</i> <p>Dependent variable</p> <p><i>Turnover Intention</i></p>	Subyek dalam penelitian ini sebanyak 103 karyawan yang bekerja di perusahaan internet di Indonesia. Dengan karakteristik: <ul style="list-style-type: none"> - Karyawan yang lahir 1981-1996 sebagai gen y, dan 1996-2012 ditetapkan sebagai gen z. - Berada di organisasi saat ini minimal 3 bulan 	<ul style="list-style-type: none"> - Kuantitatif survei - Alat ukur yang digunakan antara lain: Stres kerja digambarkan melalui 3 indikator dari Jamal (2005) kemudian Kepuasan kerja digambarkan dengan 3 indikator dari Spector (1997), selanjutnya Komitmen organisasi dijelaskan dengan 2 indikator dari Luthans (2010), dan Niat turnover dijelaskan melalui 3 indikator dari Tanjung, Rasuli, dkk (2019) 	<ul style="list-style-type: none"> - Stres kerja mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. - Stres kerja mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasi. - Stres kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keinginan berpindah. - Kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keinginan berpindah. - Komitmen organisasi mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap niat untuk berpindah.

<p>4. Pratama , P., Nasution, H., & Absah, Y. (2019). Analysis Of The Influence Of Organizational Justice, Corporate Social Responsibility, And Job Satisfaction On Employee Commitment To Millennial Generation At PT Capella Dinamik Nusantara, North Sumatra, Indonesia. <i>American International Journal of Business Management (AIJBM)</i>, 88-98.</p>	<p>Independent variable</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Organizational justice</i> - <i>Corporate social responsibility</i> - <i>Job satisfaction</i> <p>Dependent variable:</p> <p><i>Employee commitment</i></p>	<p>Subyek yang digunakan sebanyak 150 orang karyawan PT capella dinamika, dengan usia generasi sekitar 18-38</p>	<p>-Penelitian kuantitatif (survei) -Analiis data Regresi berganda yaitu hipotesis diuji dengan uji-F dan uji-T</p>	<p>- Keadilan organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan milenial di PT Capella Dinamik Nusantara. Sedangkan tanggung jawab sosial perusahaan dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan milenial di PT Capella Dinamik Nusantara.</p>
<p>5. Nangoy, R., & Hamsal, M. (2018). An Interaction between Employee Psychological Capital, Perceived Organizational Fit, and Work Well-Being on Organizational Commitment: An Empirical Study on E-Commerce Industry in Indonesia . <i>Journal of Strategic and Global Studies</i>, 24-46.</p>	<p>Independent variable</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Employee Psychological Capital</i> - <i>Perceived Organizational Fit</i> - <i>Organizational Fit, Work Well-Being</i> <p>Dependent variable:</p> <p><i>Organizational Commitment</i></p>	<p>Subyek yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 288 karyawan milenial yang berasal dari 3 perusahaan industri bisnis digital di Jakarta. Terdiri dari 173 laki-laki dan 115 perempuan dengan usia yang berkisar 25-35 tahun</p>	<p>- Penelitian Kuantitatif (survei) - Analisis menggunakan SmartPLS - Alat ukur yang digu-nakan antara lain: PCQ scale dari Luthans, Youssef, dan Avolio (2007). <i>Perceived organizational Fit</i> dari Cable dan DeRue (2002), kemudian <i>Employee work</i></p>	<p>- <i>Employee Psychological Capital, Perceived Organizational Fit</i> dan <i>Work Well-Being</i> mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen</p>

well-being dari Diener dkk (2013), dan *Organizational Commitment* menggunakan Meyer dan Herscovitch (2001)

DISKUSI

Berdasarkan penjelasan diatas dijelaskan beberapa faktor serta dampak dari komitmen organisasi. Terlihat dari penelitian yang dilakukan oleh Tambunan dkk (2018) menjelaskan bahwa komponen dalam komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai hal tersebut merupakan bentuk dampak yang dimiliki karyawan jika memiliki komitmen organisasi yang tinggi dalam pekerjaannya. Apabila karyawan memiliki komitmen pada pekerjaannya maka akan membuat karyawan tersebut bertahan dalam pekerjaannya. Kepemimpinan transformasional sebagai variabel yang dapat memoderasi dan memperkuat hubungan *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment* pada karyawan. Karena pemimpin transformasional adalah pemimpin yang karismatik dan mempunyai peran sentral dan strategis dalam membawa organisasi mencapai tujuannya.

Selanjutnya pada penelitian yang dilakukan oleh Samadi dan Pusparini (2021) menjelaskan bahwa komponen dari komitmen organisasi yaitu *affective* komitmen memiliki pengaruh untuk menjembatani *human resource practice* yang mana hal tersebut merupakan salah satu faktor dalam komitmen organisasi. Karyawan generasi milenial di Indonesia memandang unsur kepuasan kerja mereka juga didasarkan pada faktor non-materi. Hal ini ditandai dengan bagaimana mereka menyikapi bentuk-bentuk praktik sumber daya manusia yang menjadi landasan komitmen afektif dan identifikasi organisasi mereka. Keduanya merupakan elemen yang mendorong kepuasan kerja mereka di tempat kerjanya.

Kemudian juga terdapat penelitian yang dilakukan oleh Budiman dan Pattraine (2019) kepuasan kerja dipengaruhi oleh stres kerja, sedangkan kepuasan kerja tidak mempengaruhi keinginan berpindah baik secara langsung maupun tidak langsung, untuk menurunkan tingkat keinginan berpindah di perusahaan maka perusahaan perlu meningkatkan: Keterbukaan dalam hal pembagian tanggung jawab kerja kepada karyawan khususnya. Bagi karyawan muda, di usia tersebut tingkat keinginan untuk mendapatkan jenjang karir yang lebih baik sangatlah besar, kebutuhan akan rasa aman dalam perusahaan menjadi penting bagi mereka untuk tetap bertahan.

Kemudian juga terdapat penelitian yang dilakukan oleh Pratama dkk (2019) mengatakan bahwa *organizational justice* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan, kemudian untuk faktor *social responsibility* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Generasi milenial mencermati keadilan yang ditunjukkan perusahaan dalam memperlakukan karyawannya. Jika suatu perusahaan adil dalam memberikan *reward*, memberikan *feedback* dan umpan balik terhadap pekerjaannya, maka generasi ini akan menjaga komitmennya terhadap perusahaan. Generasi milenial tidak terlalu fokus pada tanggung jawab sosial perusahaan karena karakter generasi individual inilah yang menimbulkan ego yang sentrifugal dan peduli. Jika suatu

perusahaan menjalankan tanggung jawab sosial, Generasi milenial juga kurang fokus pada kepuasan kerja karena generasi ini mempunyai kemudahan dan akses yang sangat cepat dalam memperoleh informasi, sehingga sering terjadi pergantian generasi dan sulitnya membuat komitmen jangka panjang. Hal ini juga membuat generasi milenial mudah bosan, tidak sabar, dan kurang loyal terhadap perusahaan.

Selanjutnya pada penelitian yang dilakukan oleh Nangoy dan Hamsal (2018) menjelaskan bahwa *employee well-being* berhubungan positif dengan komitmen organisasi dan *psychological capital* juga memiliki hubungan yang positif. Kemudian untuk *employee perceived* juga mampu memberikan hubungan pada komitmen organisasi. Konsep *organizational fit* dan modal psikologis untuk meningkatkan komitmen karyawan dalam bekerja guna mencapai kinerja unggul. Karena *organizational fit* berguna untuk menarik dan mempertahankan tenaga kerja yang berbakat. Akan bermanfaat bagi organisasi untuk mengembangkan skala kesesuaian yang dapat digunakan untuk menilai kesesuaian kandidat yang dapat disesuaikan dengan standar kesesuaian organisasi, sehingga menghasilkan kesesuaian orang-organisasi yang tinggi. Sehingga hasil dari studi ini menunjukkan bahwa penelitian tersebut mengangkat salah satu faktor serta dampak jika seseorang yang memiliki komitmen organisasi mampu menahan seseorang untuk keluar dari pekerjaannya.

SIMPULAN

Komitmen organisasi merupakan kondisi psikologis karyawan yang menjadi ciri khas yang berhubungan dengan tempatnya bekerja serta mempunyai suatu implikasi terhadap keputusan untuk melanjutkan atau tidak melanjutkan menjadi karyawan dalam pekerjaannya. Dari penjelasan yang sudah dijelaskan diatas menyimpulkan beberapa faktor dan dampak yang mampu mempengaruhi dan dimiliki pada seorang karyawan khususnya karyawan millennial jika karyawan tersebut memiliki komitmen dalam organisasi maupun pekerjaannya. Komitmen organisasi mampu dipengaruhi berbagai macam faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasi pada karyawan milenial adalah stress kerja, kepuasan kerja, keadilan organisasi, *human resource practice*, kesejahteraan karyawan, *psychological capital*, persepsi dukungan organisasi, *corporate social responsibility*. Selain itu, ditemukan bahwa komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan milenial akan berdampak pada kinerjanya serta kecenderungannya untuk keluar dari organisasi.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada bapak/ibu dosen Psikologi Industri dan Organisasi di Fakultas Psikologi Universitas Airlangga yang telah memberikan inspirasi dan bimbingan kepada penulis untuk menyelesaikan karya penelitian ini serta seluruh pihak yang telah mendukung dan berkontribusi dalam proses penulisan telaah literatur ini.

DEKLARASI POTENSI TERJADINYA KONFLIK KEPENTINGAN

Nindya Ayu Laksana Putri tidak bekerja, menjadi konsultan, memiliki saham, atau menerima dana dari perusahaan atau organisasi manapun yang mungkin akan mengambil untung dari diterbitkannya naskah ini.

PUSTAKA ACUAN

- 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
- Budiman, Y., & Pattraine, P. H. (2019). The Influence of Job Stress, Job Satisfaction & Organizational Commitment Towards Turnover Intention for Millennials and Generation Z Employees in Internet Companies in Indonesia . *Jurnal Mantik*, 2438-2443.
- Nangoy, R., & Hamsal, M. (2018). An Interaction between Employee Psychological Capital, Perceived Organizational Fit, and Work Well-Being on Organizational Commitment: An Empirical Study on E-Commerce Industry in Indonesia . *Journal of Strategic and Global Studies*, 24-46.
- Paramitha, Y., & Ihalauw, J. J. (2018). Persepsi Generasi Y Mengenai Pekerjaan, Komitmen Kerja, Dan Keberlanjutan Kerja. *Journal Of Business & Applied Management*, 1-19.
- Pratama , P., Nasution, H., & Absah, Y. (2019). Analysis Of The Influence Of Organizational Justice, Corporate Social Responsibility, And Job Satisfaction On Employee Commitment To Millennial Generation At PT Capella Dinamik Nusantara, North Sumatra, Indonesia. *American International Journal of Business Management (AIJBM)*, 88-98.
- Pratiwi, R. E., & Suhaeni, T. (2020). Menjaga Komitmen Karyawan Millenial Peran Mediasi Keterlibatan Karyawan terhadap Person-Organization (P-O) Fit dan Komitmen Organisasi. *Industrial Research Workshop and Notional Seminar*, 1245-1251.
- Samadi, M. Y., & Pusparini, E. S. (2021). The Effects of Human Resource Practices on Job Satisfaction: The Mediating Role of Affective Organizational Commitment and Organizational Identification (Study on Millennial Generation Employees in Indonesia). *ICBAE*, 1-8.
- Tambunan, K. D., Nazaruddin, & Rini, E. S. (2018). The Effect Of Organizational Commitment To The Performance Of Y Generation Employees In Pt Bank Sumut With Transformational Leadership As Moderation Variables. *Munich Personal RePEc Archive*, 1-12.
- Yunanti, Y. D., & Prabowo, S. (2014). Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Job Insecurity Pada Karyawan Outsourcing. *Psikodimensia Vol.13 No.1*, 37-46.