

# PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI DAN WORK VALUE TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN GENERASI Y

Syahrul Fahri,  
email: syahrulfahri1991@gmail.com

Emmy Mariatin,  
Siti Zahreni,

Universitas Sumatera Utara

**Abstract** - The aim of this research is to know the influence of Organizational Support Influence and Work Value towards Organizational commitment of the Y Generation Workers. The measurement used in this research is the organization commitment scale and the work value scale. This research involves 211 workers in the Y generation in the Sakit Sari Mutiara Hospital Medan. The implication of this research hopes that organization should offer honors and or positive attitudes towards the Y generation, so that the workers' organization support perception of the generation Y will show increase and improvement, with this increase perception given towards of the organization support the Y generation will enhance their affective commitment, continuance commitment and normative commitment.

**Key Word:** affective commitment, continuance commitment, normative commitment of the Y generation organization support and work value.

**PSIKOISLAMIKA.** Jurnal Psikologi Islam (JPI) copyright © 2017 Pusat Penelitian dan Layanan Psikologi. Volume 14. Nomor 1, Tahun 2017

## PENDAHULUAN

Saat ini, di dunia kerja terdapat tiga generasi yang mewarnai tenaga kerja yaitu baby boomers lahir pada 1943-1960, generasi X 1961-1979 dan generasi Y 1980-1994 (Mc Crindle, 2006). Gargiulo reporter CNN (2012), menyatakan generasi baby boomers akan meninggalkan pekerjaannya, sehingga generasi Y akan menempati proporsi tenaga kerja terbesar dalam 10 tahun ke depan. Penelitian lainnya dari Kratz (2013) menunjukkan potensi proporsi generasi Y semakin meningkat di tahun 2020 yang kemungkinan 46% generasi Y mendominasi dunia kerja. Generasi Y adalah individu yang lahir pada perkembangan teknologi informasi dan jenjang pendidikan yang tinggi (Tapscott, 1998). Generasi Y sangat berorientasi pada prestasi, pekerja keras dan akan berusaha secara maksimal untuk mencapai keberhasilan (Zemke, Raines, & Filipczak, 1999). Hal ini disebabkan generasi Y mendefinisikan kesuksesan dinilai dari seberapa besar materi yang

didapatkannya dan mereka juga sangat tertarik pada status maupun prestise dalam karirnya (Lancaster & Stillman, 2003)

Karakteristik yang dimiliki generasi Y di dunia kerja menyebabkan generasi Y sering berpindah-pindah kerja. Hal ini, dibuktikan dengan survey yang dilakukan The Boston Consulting Group pada tahun 2014 mengatakan 60% karyawan freshgraduate (generasi Y) berpindah-pindah kerja dalam tiga tahun pertama, 6% respondennya mengatakan bahwa mereka sempat berpindah kerja tiga kali selama tiga tahun pertama, lalu sebanyak 29% responden mengatakan bahwa mereka berpindah tempat kerja dua sampai tiga kali dalam kurun waktu tiga tahun (Suryowati, 2013). Selain itu, Swiggard (2011) juga menyatakan generasi Y memiliki kecenderungan 2 kali lebih besar dari generasi X untuk keluar dari pekerjaannya setelah 1 tahun bekerja. Kecenderungan generasi Y keluar dari organisasi dikarenakan rendahnya komitmen organisasi (Aamodt, 2013).

Hal ini, sesuai dengan yang di ungkapkan Allen & Meyer (1990); Morrow, (1993) bahwa tingginya turn over dan ketidakhadiran karyawan pada perusahaan dikarenakan rendahnya tingkat komitmen yang dimiliki oleh karyawan. Komitmen karyawan yang rendah dapat dilihat dari sikap kerja karyawan yang terlihat tidak produktif dan malas dalam bekerja yang akan mengakibatkan sulitnya pencapaian tujuan organisasi dan mengurangi efektivitas organisasi (Chow & Holden, 1997; Suntari, 2004).

Untuk menimbulkan komitmen dalam diri karyawan dibutuhkan dukungan organisasi (Rhoades & Eisenberger, 2002). Dukungan organisasi yang diharapkan generasi Y seperti tempat kerja yang mereka merasa dilibatkan dan diperhatikan secara individual yang akan membentuk komitmen organisasi yang tinggi (Solnet & Hood, 2008). Dukungan organisasi yang diberikan akan berdampak positif bagi organisasi seperti efektivitas organisasi, peningkatan kinerja, mengurangi tingkat ketidakhadiran karyawan (Shumaila, Aslan, Sadaqat, Maqsood & Nazir, 2012). Selain itu, ada faktor lain dalam membentuk komitmen organisasi pada setiap individu karyawan yaitu work value yang dianut setiap karyawan (Meiyanto & Shantoso 1999). Work value menurut Twenge, Lance, Hoffman, Campbell (2010) merupakan nilai kerja yang berhubungan dengan persepsi individual terhadap pekerjaannya berdasarkan preferensi di tempat kerja yang berpengaruh langsung terhadap sikap dan perilaku individu. Work value dianggap penting bagi organisasi karena nilai-nilai kerja yang ada dalam diri karyawan akan mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi (Elizur & Koslowsky, 2000). Kemudian Finegan (2000) juga mengatakan bahwa terbentuknya affective commitment, normative commitments dan continuance commitment dipengaruhi oleh nilai-nilai kerja karyawan.

## KERANGKA KERJA TEORI

### Komitmen Organisasi

Mowday et. all (1982) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam melakukan identifikasi dan melibatkan diri dengan organisasi. Definisi ini, menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki arti lebih dari sekedar loyalitas yang pasif, tetapi melibatkan hubungan aktif dan keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi yang berarti pada organisasinya.

Kajian terakhir dari komitmen organisasi dikemukakan oleh Allen dan Meyer (1990) dengan tiga komponen organisasi yaitu: affective commitment, continuance commitment dan normative commitment. Meyer & Allen (1997) mendefinisikan komitmen sebagai kondisi psikologis yang menggambarkan hubungan individu dengan organisasi dan mempunyai implikasi dalam keputusan untuk meneruskan atau tidak keanggotaannya dalam organisasi.

Komitmen organisasi adalah kondisi psikologis yang menunjukkan hubungan individu dengan organisasi yang terkait dengan keinginan kuat untuk bertahan atau tidak dalam organisasi berdasarkan komitmen yang ada dalam diri individu yang meliputi affective commitment, continuance commitment, normative commitment

### Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi merupakan keyakinan global karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan peduli dengan kesejahteraan mereka (Eisenberger, Huntington, Hutchison & Sowa, 1986). Sementara itu, Eisenberger, Armeli, Rexwinkel, Lynch & Rhoades (2001) mengatakan bahwa dukungan organisasi merupakan atribusi yang didasarkan pada pengalaman karyawan mengenai tujuan dari kebijakan organisasi, norma, prosedur dan tindakan organisasi yang mempengaruhi karyawan. Hal ini, sejalan dengan penelitian Rhoades & Eisenberger (2002) yang menyatakan dukungan organisasi sebagai sebuah keyakinan global yang dibentuk oleh tiap karyawan mengenai penilaian mereka terhadap kebijakan dan prosedur organisasi. Keyakinan ini dibentuk berdasarkan pada pengalaman mereka terhadap kebijakan dan prosedur organisasi, penerimaan sumber daya, interaksi dengan agen organisasi (misalnya supervisor) dan persepsi mereka mengenai kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan mereka.

Dukungan organisasi merupakan persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi yang diberikan dan mempedulikan kesejahteraan karyawan.

### Work Value

Work value menggambarkan sikap individu terhadap pekerjaannya secara umum, bukan pada posisi ataupun spesifikasi dari pekerjaannya di perusahaan. Wollack Goodale & Wijting (1971). Sementara Rokeach (1973) mendefinisikan work value sebagai keyakinan individu mengenai cara-cara bertingkah laku yang dipilih dan kondisi

akhir yang diinginkan dan dibawa ke dalam situasi kerja. Hal ini juga menggambarkan work value sebagai standard evaluatif yang berkenaan dengan pekerjaan atau lingkungan pekerjaan yang mana individu mendiskusikan apa yang benar atau menilai pentingnya pilihan.

Work value menurut Twenge et al. (2010) menganggap work value merupakan nilai kerja yang berhubungan dengan persepsi individual terhadap pekerjaannya berdasarkan preferensi di tempat kerja yang berpengaruh langsung terhadap sikap dan perilaku individu.

Work value dapat diartikan sebagai nilai kerja yang dipersepsikan individu terhadap pekerjaan yang berdasarkan kondisi organisasi yang berpengaruh langsung terhadap sikap dan perilaku.

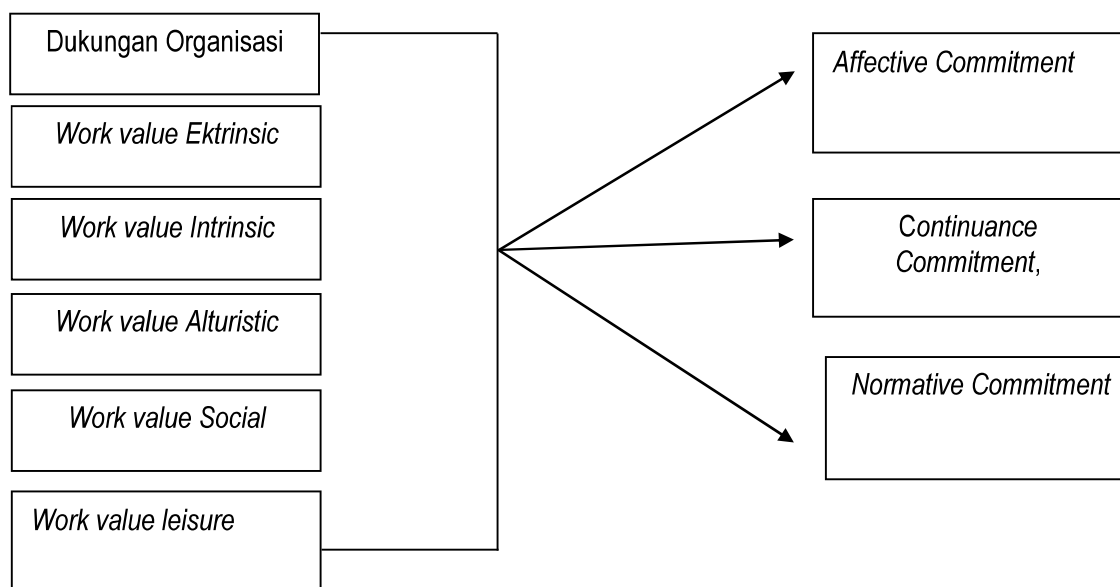
### **Generasi Y**

Rentang kelahiran yang dikemukakan oleh Solnet & Hood (2008) yaitu 1978-1994. Sehingga dalam penelitian ini akan diambil generasi Y yang memiliki kelahiran tahun 1978-1994. Karakteristik generasi Y menurut Solnet & Hood (2008) antara lain mudah mengekspresikan pendapat, lebih menuntut dibanding generasi sebelumnya, memiliki toleransi kebosanan yang rendah, menyukai tantangan dan tanggung jawab, mandiri, menginginkan pengakuan, dan pemberian umpan balik secara konstan. Keinginan generasi Y dalam mengekspresikan pendapat didukung oleh kemampuan mereka berinteraksi dan bekerja sama dengan orang lain. Generasi ini menganggap kecepatan dan kepraktisan sebagai bagian dari gaya hidup. Selain itu, generasi Y juga menginginkan kesempatan untuk berkarir di organisasi, pekerjaan yang bervariasi dan bermakna, pemberian pelatihan, persepsi atas dukungan supervisor, dan keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan (Solnet & Hood, 2008).

Menurut Na'Desh (2008), Lyons, Black, Holman, Nadon, Otter, & Powell., (2012) Generasi Y mempunyai karakteristik antara lain percaya diri, keterampilan dalam menggunakan teknologi, family-oriented, dan achievement oriented. Sedangkan menurut Meier, Austin & Crocker, 2010, D'Netto 2010 mengatakan generasi Y adalah individu yang memiliki pendidikan yang tinggi dibandingkan dengan semua generasi. Sebagian besar generasi Y memasuki perguruan tinggi untuk menyelesaikan gelar sarjana dan beberapa diantaranya melanjutkan gelar Master dan Doktor Hal ini, didukung oleh Meier, Austin & Crocker (2010) yang mengatakan bahwa 54 % generasi Y menganggap kepemimpinan penting dan 34% menginginkan gaji yang besar, pekerjaan yang menantang, dan atmosfer kerja yang nyaman. Selain itu, generasi ini juga membutuhkan work life balance seperti hubungan dengan teman dan keluarga dapat mendukung kinerja generasi Y (Meier, Austin & Crocker, 2010).

Ditinjau dari segi loyalitas, generasi Y di Asia akan memiliki komitmen terhadap organisasi apabila kebutuhan mereka terpenuhi (James, Bibb, dan Walker, 2008). Pada saat pertama kali bekerja, generasi Y memang tidak memiliki ekspektasi telah memilih pekerjaan yang tepat. Namun, pada pekerjaan yang kedua generasi Y cenderung ingin bertahan lebih lama apabila ekspektasi mereka dipenuhi oleh organisasi. Menurut James, Bibb, dan Walker (2008) pada generasi Y di Asia yang membuat generasi Y bertahan apabila mengerjakan pekerjaan yang disukai, melakukan proyek yang bermakna, fleksibilitas kerja, dan manajer yang memahami masalah karyawan sebagai faktor penting bagi generasi Y ketika memulai pekerjaannya. Uniknya, aspek fleksibilitas kerja dan manajer yang suportif merupakan faktor yang dipersepsikan lebih penting oleh generasi Y di Asia dibandingkan negara di luar Asia.

Bagan  
Kerangka Pemikiran Penelitian



## 1.1 Hipotesis Penelitian

### METODE

Subjek pada penelitian ini berjumlah 211 karyawan. Subjek penelitian merupakan seluruh karyawan generasi Y kelahiran 1978-1994 dari rumah sakit Sari Mutiara Medan. Skala komitmen organisasi diukur dengan mengadaptasi skala yang dikembangkan oleh Allen & Meyer (1990) berdasarkan 3 komponen, yaitu Affective commitment, Continuance commitment, Normative commitment. Jumlah aitem skala komitmen organisasi adalah 25 aitem. Skala ini telah melewati uji validitas content yang dilakukan melalui professional judgement yaitu dosen pembimbing dalam proses penyusunan dan telaah aitem. Setelah itu dilakukan uji daya beda aitem untuk skala komitmen organisasi menunjukkan bahwa dari 25 aitem yang di uji cobakan terdapat 20 aitem dengan koefisien korelasi diatas 0.30. Rentang koefisien korelasi aitem dari 0.336 -0.808, yang menghasilkan reabilitas konsistensi internal affective commitment sebesar 0.773 continuance komitmen sebesar 0,810 dan normative commitment sebesar 0,720. Skala dukungan disusun bersarkankan aspek-aspek dukungan organisasi yang dikemukakan oleh Rhoades & Eisenberger (2002) yaitu keadilan dukungan atasan dan bentuk penghargaan dan kondisi kerja. Jumlah aitem skala dukungan organisasi adalah 30 aitem. Skala ini telah melewati uji validitas content yang dilakukan melalui professional

judgement yaitu dosen pembimbing dalam proses penyusunan dan telaah aitem.

Setelah itu dilakukan uji daya beda aitem untuk skala dukungan organisasi menunjukkan bahwa dari 30 aitem yang di uji cobakan terdapat 24 aitem dengan koefisien korelasi diatas 0.30. Rentang koefisien korelasi aitem dari 0.313- 0.784, yang menghasilkan reabilitas konsistensi internal 0,907. Skala Work Value diukur dengan mengadaptasi skala yang dikembangkan oleh Twenge et. al (2010) yang disusun berdasarkan dimensi-dimensi yaitu work value extrinsic, work value intrinsic, work value alturistic, work value social dan work value leisure. Jumlah aitem skala work value adalah 30 aitem. Skala ini telah melewati uji validitas content yang dilakukan melalui professional judgement yaitu dosen pembimbing dalam proses penyusunan dan telaah aitem. etelah itu dilakukan uji daya beda aitem untuk skala work value menunjukkan bahwa dari 30 aitem yang di uji cobakan terdapat 25 aitem dengan koefisien korelasi diatas 0.30. Rentang koefisien korelasi aitem dari 0.345 - 0.939, yang menghasilkan reabilitas konsistensi internal work value extrinsic sebesar 0,792, work value intrinsic sebesar 0,737 work value alturistic sebesar 0,817, work value social sebesar 0,821 dan work value leisure sebesar 0,920. Metode analisa data menggunakan



analisa statistik multiple regressio dibantu dengan program SPSS 17.00 for windows.

## HASIL DAN DISKUSI

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan organisasi, work value extrinsic, work value intrinsic, work value altruistic, work value social, dan work value leisure terhadap affective commitment yang dimiliki karyawan generasi Y Rumah Sakit Sari Mutiara Medan ( $R = .618$ ,  $R^2 = .382$ ,  $F = 21,009$ ;  $P < 0.05$ ). Selain itu, Hasil ini juga menunjukan bahwa yang berpengaruh signifikan terhadap affective commitment hanya dukungan organisasi.

Selanjutnya untuk dukungan organisasi, work value extrinsic, work value intrinsic, work value altruistic, work value social, dan work value leisure terhadap continuance commitment yang dimiliki karyawan generasi Y Rumah Sakit Sari Mutiara Medan menunjukan hasil ( $R = .500$ ,  $R^2 = .250$ ,  $F = 11.363$ ;  $P < 0.05$ ). Selain itu, Hasil ini juga menunjukan bahwa yang berpengaruh signifikan terhadap continuance commitment hanya dukungan organisasi.

Selanjutnya untuk dukungan organisasi, work value extrinsic, work value intrinsic, work value altruistic, work value social, dan work value leisure terhadap normative commitment yang dimiliki karyawan generasi Y Rumah Sakit Sari Mutiara Medan menunjukan hasil ( $R = .451$ ,  $R^2 = .203$ ,  $F = 8.659$ ;  $P < 0.05$ ). Selain itu, Hasil ini juga menunjukan bahwa yang berpengaruh signifikan terhadap normative commitment hanya dukungan organisasi.

Dari hasil penelitian yang dilakukan dihasilkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap affective commitment generasi Y. Hal ini disebabkan generasi Y di Asia memperhatikan aspek fleksibilitas kerja dan manajer yang supportif, dimana hal itu merupakan faktor yang dipersepsikan lebih penting dibandingkan negara di luar Asia (James, Bibb dan Walker, 2008; Sathyakumar & Ramakrishnan, 2013; Tulgan, 2009; Kaye & Jordan, 2002). Selanjutnya untuk dukungan organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap continuance commitment generasi Y. Karyawan yang merasa didukung dan dihargai oleh organisasi akan mengurangi perasaan entrapment pada karyawan, ketika karyawan dipaksa untuk bertahan di organisasi karena tingginya biaya jika mereka meninggalkan organisasi (Eisenberg, et al., 2002; Shore & Tetrick, 1991; Engelman, 2009). Kemudian untuk dukungan organisasi terhadap normative commitment generasi Y berpengaruh signifikan. Hal ini, sesuai dengan penelitian Ucar & Otken (2010) yang mengatakan

dukungan organisasi mempengaruhi secara signifikan normative commitment dalam diri karyawan, dimana semakin besar dukungan organisasi yang diberikan akan membuat karyawan semakin merasa memiliki kewajiban moral untuk tetap bekerja bagi organisasinya (Meyer, Herscovitch & Topolnytsky, 2002; McDonald & Makin, 2000).

Selain itu penelitian ini juga menghasilkan work value extrinsic berpengaruh tidak signifikan terhadap affective commitment, continuance commitment dan normative commitment. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Nkomo, 2013; Dwaikat, Yusoff, Queiri, 2014; James, Bibb & Walker, 2008) yang mengatakan bahwa work value extrinsic berpengaruh tidak signifikan terhadap affective commitment, continuance commitment dan normative commitment. Hal ini disebabkan karena pada generasi Y di Asia mengerjakan pekerjaan yang disukai, melakukan proyek yang bermakna, dan manajer yang memahami masalah karyawan sebagai faktor penting bagi generasi Y untuk tetap bekerja pada organisasinya.

Selanjutnya untuk work value intrinsic memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap affective commitment, continuance commitment dan normative commitment. Hasil ini sesuai dengan Nkomo (2013) untuk affective commitment, continuance commitment berpengaruh tidak signifikan terhadap work value intrinsic. Namun disisi lain untuk normative commitment memiliki pengaruh yang signifikan terhadap work value intrinsic. Normative commitment merupakan perasaan wajib untuk tetap tinggal diperusahaan karena mereka merasa perusahaan sudah memberikan apa yang diinginkannya seperti variasi tugas, tanggung jawab, memungkinkan untuk melihat hasil akan apa yang telah dialakukannya untuk perusahaan (Meyer & Allen, 1997; Twenge et al., 2010; Solnet & Hood, 2008).

Kemudian penelitian ini menghasilkan bahwa work value altruistic memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap affective commitment, continuance commitment dan normative commitment. Hal ini berbeda dengan penelitian Nkomo (2013) yang dilakukan terhadap karyawan generasi Y yang bekerja pada perusahaan swasta yang ada di Afrika menghasilkan work value altruistic akan mempengaruhi affective commitment, continuance commitment dan normative commitment secara signifikan. Perbedaan ini terjadi dikarenakan perbedaan persepsi karyawan Rumah Sakit Sari Mutiara Medan terhadap work value altruistic, dimana

karyawan tidak terlalu mementingkan bantuan orang lain dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Hal ini membuat karyawan tidak menjadi terikat terhadap perusahaan tempatnya bekerja. Selanjutnya untuk work value social berpengaruh tidak signifikan terhadap affective commitment, continuance commitment dan normative commitment. Namun menurut penelitian Nkomo (2013) mengatakan work value social akan mempengaruhi continuance commitment saja secara signifikan.

Kemudian work value leisure tidak berpengaruh secara signifikan terhadap affective commitment, continuance commitment dan normative commitment. Dari hasil ditemukan hal yang berbeda mengenai generasi Y yang menurut Choi, Chen (2008) yang mengatakan generasi Y di organisasi sangat memperhatikan keseimbangan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan dan menginginkan jadwal kerja yang fleksibel. Sehingga jika hal ini didapatkan generasi Y, maka mereka akan bertahan pada organisasi tersebut (James, Bibb & Walker, 2008; Swiggard, 2011)

Hasil penelitian yang dilakukan secara simultan antara dukungan organisasi dan dimensi work value value (extrinsic, intrinsic, alturistic, social, leisure) berpengaruh secara signifikan sebesar terhadap affective commitment, continuance commitment, dan normative commitment. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa affective commitment lebih memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan continuance commitment dan normative commitment terhadap dukungan organisasi dan work value. Maka dari itu organisasi perlu memperkuat affective commitment karyawannya karena, karyawan dengan affective commitment yang tinggi memiliki kedekatan emosional yang erat terhadap organisasi.

Meyer dan Allen (1990) juga menyatakan bahwa terbentuknya komitmen afektif dipengaruhi oleh perasaan nyaman ketika karyawan berada di suatu organisasi dan dengan mengidentifikasi diri pada nilai-nilai organisasi. Selain itu, menurut Sheri & Kline (2003) karyawan yang memiliki komitmen afektif tinggi maka akan semakin tinggi pula upaya yang dikeluarkan oleh karyawan tersebut untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya serta cenderung tetap bekerja dengan organisasinya untuk periode waktu yang lama.

Selain itu, beberapa penelitian juga mengatakan bahwa affective commitment memiliki korelasi negatif secara signifikan paling kuat dengan intention turnover dibandingkan continuance commitment

dan normative commitment (Meyer & Allen, 1997; Stallworth, 2003; Galletta, Portoghese & Battistelli, 2011). Karyawan dengan affective commitment yang kuat akan tetap bertahan di organisasi karena mereka menginginkan untuk tetap tinggal pada organisasi tempatnya bekerja. Oleh karena itu, karyawan yang memiliki affective commitment yang tinggi lebih bernilai bagi organisasi daripada karyawan dengan affective commitment yang rendah.

## KESIMPULAN

Terdapat pengaruh positif dukungan organisasi, work value extrinsic, work value intrinsic, work value alturistic, work value social, work value leisure terhadap affective commitment pada generasi Y. Dimana semakin tinggi dukungan organisasi, work value extrinsic, work value intrinsic, work value alturistic, work value social, work value leisure yang diterima oleh karyawan generasi Y, maka akan semakin tinggi affective commitment karyawan generasi Y. Terdapat pengaruh positif dukungan organisasi, work value extrinsic, work value intrinsic, work value alturistic, work value social, work value leisure terhadap continuance commitment pada generasi Y. Dimana semakin tinggi dukungan organisasi, work value extrinsic, work value intrinsic, work value alturistic, work value social, work value leisure yang diterima oleh karyawan generasi Y, maka akan semakin tinggi continuance commitment karyawan generasi Y. Terdapat pengaruh positif dukungan organisasi, work value extrinsic, work value intrinsic, work value alturistic, work value social, work value leisure terhadap normative commitment pada generasi Y. Dimana semakin tinggi dukungan organisasi, work value extrinsic, work value intrinsic, work value alturistic, work value social, work value leisure yang diterima oleh karyawan generasi Y, maka akan semakin tinggi normative commitment karyawan generasi Y.

Saran peneliti selanjutnya memperluas populasi dengan mengambil sampel penelitian dari beberapa rumah sakit swasta yang ada di Medan, sehingga hasil penelitian memungkinkan dapat untuk digeneralisasikan kepada konteks yang lebih luas. Variabel work value extrinsic, work value intrinsic, work value alturistic, work value social, work value leisure memberikan sumbangan efektif yang kecil terhadap affective commitment, continuance commitment, dan normative commitment. Sehingga masih banyak variabel yang dapat menjelaskan lebih lanjut tentang affective commitment, continuance

commitment, dan normative commitment dengan memperhatikan variabel lainnya seperti : gaya

kepemimpinan, tipe keperibadian, keterlibatan kerja, tempat kerja yang ergonomis, budaya organisasi dan masih banyak varibel lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aamodt, M. G. (2013). *Applying psychology to work*, 7th Ed. Canada: Cengage Learning.
- Allen, N.J. & Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to organization. *Journal Of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Angle, H.L., & Perry, J.L. (1981). An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 27, 1-14.
- Bursch, D. (2014). *Managing the multi generational work Place*. Program Director, MBA@UNC Kenan-Flagler Business School
- Choi, Y & Chen, P.J. (2008). Generational difrences in work value : a study of hospitality management. *International Journal of Centemporary Hospitality Management*, 20(6), 595-615.
- Chow, S., & Holden, R. (1997). Toward an understanding of loyalty: the moderating role of trust. *Journal of Managerial Issues*, 9(3), 275-298.
- D'Netto, B. 2010. Generation Y: human resource management implication. published catholic univeristy of australia. Diakses pada tanggal 10 Oktober 2015 dari <http://www.wbiconpro.com/452-Brian.pdf>
- Dwaikat, N., Yusoff, W.F.W., & Queiri, A. (2014). Generation- Y employees' turnover : Wok value fit perspective. *International Journal of Business And Management*, 9 (11), 119-213
- Dunham, R.B., Grube, J.A., & Castaneda, M.B. (1994). Organizational commitment: the utility of an integrative definition. *Journal of Applied Psychology*, 79, 370-380
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D., (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Engelman, E. (2009). Generation Y vs Baby Boomers : How workplace commitment levels affect recruitment and retention of generation y within corporate america. Dissertation. Capella University. United States.
- Elizur, D., & Koslowsky, M. (2000). Values and organisational commitment. *International Journal of Man power*, 22(7), 593-599.
- Finegan, J. E. (2000). The impact of person and organisational values on commitment. *Journal of Occupational and Organisational Psychology*, 73, 149-169.
- Galletta, Maura, Portoghese, Igor & Battistelli, Adalgasia. (2011). Intrinsic motivation, Job autonomy, and Turnover intention in the Italian Halthacere; Tthe mediating role of affective commitment. *journal of management research*, 3(2).
- Gargiulo, S. (2012). Generation Y set to transform office line. CNN. Amerika Serikat. Diakses pada tanggal 07 Oktober 2015 dari <http://edition.cnn.com/2012/08/20/business/generation-y-global-officeculture/index.html>
- Gaertner, S. (1999). Structural determinants of job satisfaction and organizational commitment in turnover models. *Human Resource Management Review*, 9, 479- 493..
- Hrebieniak, L.G., & Alutto, J.A. (1972). Personal and role-related factors in the development of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 17, 555-573.
- James, J., Bibb, S., Walker, S. (2008). *Generation Y: Comparison between asia and the rest of the world*. Talentsmoothie Ltd. London
- Kaye, B. & Jordan, E. (2004). *Love'em or lose'em. geeting good people to stay*. Berret-Koehler Publisher Inc. San Francisco.
- Klein, K. J. (1987). Employee stock ownership and employee attitudes: a test of three models. *Journal of Applied Psychology*, 72, 319 - 332.
- Kinicki & Kreitner. (2008). *Organizational Behavior*. New York: Mcgraw-Hill.
- Kidron, A (1978). Work values and organizational commitment, *Academy of Management Journal*, 21, 239-247.
- Kottke, J. L., & Sharafinski, C. E. (1988). Measuring perceived supervisory and organizational



- support. *Educational and Psychological Measurement*, 48, 1075-1079.
- Kratz, H. (2013) *Maximizing millennials: The who, how, and why of managing gen y*. The University Of North Carolina. Chape Hill.
- Lazarus, R.S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer.
- Lamm, E., & Meeks, M. (2009). Workplace fun: the moderating effects of generational differences. *Employee Relations*, 31(6), 613-631.
- Lancaster, L.C., & Stillman, D. (2003). *When generations collide: Who they are. Why they clash. How to solve the generational puzzle at work*. New York: HarperCollins.
- Lyons S., H. Black, T. Holman, J. Nadon, J. Otter, Dan J. Powell. 2012. *Generation Y's Psychological Traits, Entitlement, And Career Expectations*. HROB\*4000
- Mathieu, J. E. & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108, 171 - 194.
- Mccrindle. (2006). *Bridging The Gap : An employers guide to managing and retaining the new generation of employees*. Mccrindle. Australia
- McDonald, D. J. & Makin, P. J. (2000). The psychological contract, organisational commitment and job satisfaction of temporary staff. *Leadership and Organizational Development Journal*, 21(2), 118 - 234.
- Meier, J., Austin, S.F., & Crocker, M. (2010). Generation Y in the workforce: managerial challenges. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, 6,68-79. [\\_](#)
- Meiyanto, S., & Santhoso, F.H. (1999). Nilai-nilai kerja dan komitmen organisasi : sebuah studi dalam kontkes pekerja indonesia. *Jurnal Psikologi Universitas Gadjah Mada*, .1.29-40.
- Meyer, J.P & Allen, N.J. (1997). *Commitment In The Workplace: Theory, research, and application*. California: Sage Publication, Inc.
- Meyer, J.P., Stanley, D.J., Herscovitch, L. & Topolnytsky, L. 2002. Affective, continuance, and normative commitment to the organization: a meta-analysis of antecedents, correlates and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61: 20-52.
- Morrow, P.C. (1993). *The theory and measurement of work commitment*. Greenwich: JAI Press.
- Mowday, R.T, Porter, L.W& Steers, R.M. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism and turnover*. New York: Academic Press.
- Mujtaba, B. G., Manyak, T., Murphy, E. F. Jr., & Sungkhawan, J. (2010). Cross cultural value differences of working adult gen x and gen y respondents in thailand. *The International Journal of Management and Business*, 1,1
- Na'desh, F, D. 2008. *Grown Up digital: gen-y implications for organizations*. Dissertation. Graduate School Of Education And Psychology Pepperdine University. Florida.
- Nkomo, E. (2013). *Motivation, work values, organizational commitment and job satisfaction: age and generational cohort effects*. Thesis. University Of The Witwatersrand, Johannesburg, South Africa
- Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. New York: Free Press.
- Randall, D. M. (1990). The consequences of organizational commitment: methodological investigation. *Journal of Organizational Behaviour*, 11, 361 -378.
- Rhoades, L. & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.
- Rhoades, L., Eisenberger, R. & Armeli. S. (2001). Affective Commitment to the organization : The contribution of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86(5),825-836.
- Sathyakumar, J. and Ramarkrishnan. 2013. Work place expectations and organizational commitment of generation Y: A case study at selective business school. *TSM Business Review* 1 (1).
- Sheri, B., & Kline, H. (2003). Employee perceptions of stakeholder focus and commitment to the organization. *Journal of Managerial Issues*, 15(4), 498-509
- Shumaila, S., Aslam, R., Sadaqat, S., Maqsood, S. & Nazir, S. (2012). Perceived organizational support as predictor of organizational commitment: a comparative study on public and private sector nurses. Paper Was Presented On 2nd International Conference On Business Management, Lahore, Pakistan.
- Shore, L.M., & Tetrick, L.E. (1991). A construct validity study of the survey of perceived



- organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 76, 637-643.
- Solnet, D., & Hood, A. (2008). Generation y as hospitality employees: framing a research agenda. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 15, 59-68. Doi 10.1375/Jhtm.15.59
- Stallworth, Lyin H. (2003). Mentoring organizational commitment and intention to leave public accounting. *Managerial auditin journal* pg.405
- Suryowati, E. (2013). 10 Alasan fresh graduates sering pindah kerja di tiga tahun pertama. *Liputan 6*. 28 Mei 2013. Jakarta. Diakses pada tanggal 20 Oktober 2015 dari <http://bisnis.liputan6.com/read/598525/10-alasan-fresh-graduate-sering-pindah-kerja-di-3-tahun-pertama>
- Suntari, P. (2004). Analisis permodelan hubungan antara persepsi akan dukungan organisasi, kepuasan kerja, komitmen terhadap organisasi, dan kemauan untuk keluar dari organisasi pada tenaga penjual di Jakarta. Tesis. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Staurus, W & Howe, N. (1973). Genrational theory. [Wikipedia.org](http://Wikipedia.org)
- Steers, R.M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46-56
- Swiggard, B. S. (2011). Generations and employee commitment: an exploration of the impact of changes in technology, home and family structure, and employer-employee relationships. Dissertation. Capella University. United States..
- Tapscott, D. (1998). *Growing up digital. The rise of the net Generation*. New York Mc Graw-Hill.
- Tulgan, B. (2009). *Not everyone gets a trophy: How to manage Generation Y*. New York: Jossey-Bass.
- Twenge, J.M., Campbel, L S.M., Hoffman, B. J., & Lance, C.E. (2010). Generational differences in work values: leisure and extrinsic values increasing, social and intrinsic values decreasing. *Journal of Management*, 20 (10), 1-23.
- Ucar, D & Otken, A.B. (2010). Perceived Organizational Support and Organizational Commitment: The Mediating Role of Organization Based Self-Esteem. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 85-105.
- Wollack, S., Goodale, J. G., Wijting, J. P., & Smith, P. C. (1971). Development of the survey of work values. *Journal Of Applied Psychology*, 55, 331-338.
- Zemke, R., Raines, C., & Filipczak, B. (1999). *Generations at work: Managing the clash of Veterans, Boomers, Xers, and Nexters in Your Workplace*. New York: AMACOM Books.