

## **Organizational Commitment Generasi X dan Y di Industri Manufaktur**

Grace Amin<sup>1</sup> dan Filda Rahmiati<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universitas Presiden Cikarang, grace\_amin@president.ac.id

<sup>2</sup>Universitas Presiden Cikarang, filda.rahmiati@president.ac.id

### **ABSTRAK**

Industri manufaktur adalah bidang usaha yang mengolah bahan mentah menjadi suatu produk yang bermanfaat. Tipe pekerjaan yang monoton dalam industri manufaktur seringkali mempengaruhi tingkat komitmen dan *turnover* karyawan. Laju *turnover* adalah salah satu hal penting yang perlu dikendalikan. Faktor – faktor seperti perbedaan gaya bekerja, budaya serta usia dan generasi seringkali mempengaruhi kinerja karyawan dan komitmen organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa perbandingan *organizational commitment* dari generasi X dan Y yang bekerja pada industri manufaktur. Metode *purposive sampling* digunakan untuk menentukan sample penelitian dan pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 250 responden. Dalam penelitian ini, metode yang akan digunakan adalah *independent sample t test*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa generasi X memiliki *organizational commitment* yang lebih tinggi dibandingkan generasi Y.

**Kata Kunci:** *Affective commitment, Continuance Commitment, Normative Commitment, Generasi X, Generasi Y*

### **ABSTRACT**

*Manufacture industry can be defined as a industry that process something from raw materials by hand or by machinery into a product suitable for use. The boredom jobs in manufacturing industry usually influence the level of commitment and employees' turnover. Turnover rate in a company is one of critical things that must be handled. There are many factors such as working style, culture, age and generation those influence employees' performance and organizational commitment. The purpose of this research was to compare the organizational commitment between X and Y generations that work in manufacture industry. Purposive sampling was used to decide the samples and questionnaire was distributed to 250 respondents. This research used independent sample t test to analyze the data. As the result of this research, showed that X generations have higher level of organizational commitment compare with Y generations.*

**Keywords:** *Affective commitment, Continuance Commitment, Normative Commitment, X Generation, Y Generation*

*Diterima: 17 Juli 2018, Direvisi: 1 September 2018, Diterbitkan: 15 September 2018*

## PENDAHULUAN

Industri manufaktur adalah salah satu sector yang membantu meningkatkan perekonomian negara, memperluas lapangan kerja serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Pengelolaan sumber daya manusia dan infrastruktur industry yang baik akan mendukung keberhasilan pertumbuhan industry suatu wilayah. (Winardi, dkk, 2017). Menurut Doddy Herlando, Kepala Badan Pusat Statistik Jawa Barat, pertumbuhan produksi industry manufaktur besar dan sedang dari tahun ke tahun di triwulan ke 3 tahun 2017 naik sebesar 1,39%. Pertumbuhan ini perlu didukung dengan pengelolaan tenaga kerja yang baik pula. Bekasi adalah salah satu kota di provinsi Jawa Barat yang menjadi salah satu kota satelit di Indonesia. Berdasarkan data Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia, Bekasi memiliki 23 kecamatan, 7 kelurahan dan 180 desa. Sebagai kota satelit, banyak kegiatan ekonomi yang terjadi di sini yang menarik banyak tenaga kerja dari berbagai bidang pekerjaan. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat, sekitar lebih dari 1,000 perusahaan lokal dan multinasional dari 30 negara lebih berdiri di wilayah ini. Dengan adanya kawasan industri, beberapa wilayah di Bekasi, Jawa Barat membuka lapangan pekerjaan dan menarik banyak penduduk untuk bekerja di sini. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat, hingga Februari 2017 sebesar 35.050.000 jiwa dan sebesar 20.720.000 jiwa adalah penduduk yang bekerja sebagai karyawan/ pegawai di Kawasan industry wilayah Jawa Barat. Jumlah penduduk yang bekerja sebagai buruh/ karyawan/pegawai ini bervariasi dari usia 15 - 64 tahun.

Kapoor & Solomon (2011) menyatakan, bila kita melihat rentang penduduk usia kerja yang cukup lebar, merupakan tantangan bagi para manager saat ini untuk mengelola dinamika *multigenerational* dalam lingkungan kerja. Perbedaan yang terdapat di dunia kerja tidak hanya dalam hal jenis kelamin, etnis, budaya maupun gaya kerja tetapi juga termasuk usia.

Walaupun terdapat lima tipe generasi yang berbeda namun saat ini sebagian besar tenaga kerja di dominasi oleh generasi baby boomers, generasi X dan generasi Y (Yigit & Aksay, 2015). Generasi Baby Boomers adalah generasi yang lahir antara tahun 1946 – 1964. Saat ini tidak terlalu banyak generasi baby boomers yang aktif bekerja karena tenaga kerja yang lahir di akhir masa generasi baby boomers rata – rata hampir memasuki masa pensiun. Generasi X adalah generasi yang lahir di antara tahun 1965 – 1979 sementara generasi Y lahir antara tahun 1980 – 2000. Merujuk pada usia, generasi X dan generasi Y lah yang saat ini masih aktif bekerja.

Perbedaan generasi berdampak pada gaya komunikasi, kebutuhan teknologi, pilihan pengembangan profesionalisme, lingkungan kerja yang diharapkan, *compensation and benefits*, gaya kepemimpinan dan efektifitas dari sistem penghargaan. Para pengusaha perlu mengidentifikasi karakter dari tiap generasi serta memperhatikan lingkungan kerja bagi produktivitas karyawan dari tiap generasi. Pengusaha perlu memberikan karyawan informasi serta skill yang dibutuhkan untuk memahami karakteristik tiap generasi.

Karakteristik yang berbeda serta unik dari generasi X dan Y perlu disikapi dengan baik sehingga perusahaan dapat menghadapi tantangan terkait komitmen organisasi. Perusahaan tidak dapat hanya memperhatikan sisi kuantitas produksi tetapi juga sumber daya manusia agar mampu bersaing di era globalisasi ini. (Srivastava, 2013; Malone, 2014). *Organizational Commitment* dapat diartikan sebagai keadaan psikologis yang ditandai dengan adanya hubungan karyawan dengan organisasi serta memiliki implikasi terhadap keputusan untuk mempertahankan atau tidak mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. (Mahoney, 2015)

Generasi Y atau millennial adalah generasi yang akan terus berkembang dalam beberapa tahun mendatang. Dalam dunia kerja saat ini, generasi Y akan banyak bekerja sama dengan generasi X. Adanya perbedaan generasi

dalam perusahaan dapat memungkinkan munculnya konflik yang bila tidak ditangani dengan baik, dapat mengakibatkan tingginya laju *turnover* karyawan (Chrisdiana & Raharjo, 2017). Faktanya sekitar 60% HR professional dari perusahaan besar melaporkan adanya konflik antar generasi (Mahoney, 2015). Survey yang dilakukan oleh Deloitte Consulting LLP yang dikutip dalam penelitian Chrisdiana & Rahardjo (2017) mendapatkan bahwa 48,9% karyawan millennial yang tidak puas dengan pekerjaannya berencana untuk keluar setelah 6 – 24 bulan bekerja.

Berdasarkan fenomena di atas, peneliti tertarik untuk memfokuskan penelitian mengenai *organizational commitment* pada rentang usia generasi X dan generasi Y. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui perbedaan *Organizational Commitment* Generasi X dan Y di Industri Manufaktur.

## KAJIAN LITERATUR

### *Organizational Commitment*

*Organizational commitment* adalah tingkatan dimana karyawan mengidentifikasi dirinya dengan tujuan perusahaan untuk mempertahankan keanggotaannya di perusahaan tersebut (Robbins, Judge, 2013). Jena (2016) mengutip definisi dari Meyer & Allen menjabarkan *Organizational commitment* sebagai pernyataan psikologis yang menunjukkan hubungan karyawan dengan organisasi dan kemudian dibagi menjadi 3 yaitu :

#### 1. *Affective commitment*

Menunjukkan komitmen dan keinginan karyawan untuk mau terlibat dalam lingkungan organisasi karena adanya kedekatan emosional karyawan dengan organisasi. (Suma & Lesha, 2013). *Affective commitment* didasarkan pada ikatan emosional yang terbangun antara karyawan dengan organisasi melalui pengalaman – pengalaman positif (Jaros, 2015)

#### 2. *Continuance commitment*

Adalah keinginan seseorang untuk terus berkomitmen dengan organisasi karena

investasi yang telah mereka buat atau karena persepsi seseorang atas resiko yang mungkin diperoleh bila mereka meninggalkan organisasi tersebut. (Mahoney, 2015)

#### 3. *Normative commitment*

Adalah komitmen yang didasarkan atas obligasi atau keharusan (moral) untuk bertahan di organisasi tersebut. (Mahoney, 2015)

## Generasi X

Generasi kelahiran tahun 1965 – 1980 sering kali disebut sebagai generasi X. (Hoffman, 2008; Mahoney, 2015) Generasi X bertumbuh dalam keadaan yang tidak pasti, mencari pemimpin yang jujur dan penuh tantangan. Hal inilah yang membuat mereka menjadi mandiri, tidak bergantung dan terkadang skeptis terhadap otoritas (Kapoor & Solomon, 2011). Dalam dunia kerja, menurut Shragay & Tziner (2011); Fawazi (2013); Zemke, dkk (2013), Yigit & Aksay (2015) ada beberapa ekspektasi kerja yang dimiliki oleh generasi X yaitu :

1. Diberi otoritas dalam pekerjaan
2. Keterlibatan dalam pengambilan keputusan
3. Menginginkan adanya *profit sharing*
4. Menyukai adanya pengembangan diri yang difasilitasi dengan baik oleh perusahaan.
5. Mandiri dan kreatif
6. Menunjukkan loyalitas terhadap organisasi

## Generasi Y

Kapoor & Solomon (2011) mengungkapkan bahwa generasi Y atau yang juga dikenal sebagai generasi milenial adalah generasi yang lahir antara tahun 1980 - 1999. Generasi ini sangat bergantung pada teknologi karena mereka tumbuh di era teknologi. Mereka lebih makmur, lebih paham teknologi, mendapatkan pendidikan lebih baik dan lebih banyak hidup dalam lingkungan dengan etnis yang beragam. Generasi milenial ingin segera berdampak penting dalam program yang melibatkan mereka, mencari kepuasan dan kesempatan

untuk menjadi unggul. Beberapa karakteristik generasi Y diantaranya:

1. Berkeinginan untuk memimpin, sangat memperhatikan pengembangan profesionalisme
2. Dapat melakukan beberapa hal, selalu mencari tantangan kreatif dan memandang kolega sebagai sumber yang dapat meningkatkan pengetahuan mereka. Mereka membutuhkan tantangan untuk mencegah kebosanan.
3. Mereka membutuhkan keseimbangan dan fleksibilitas, *work-life balance*
4. Tidak segan untuk meninggalkan pekerjaan bila hal itu tidak membuatnya bahagia.

#### METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan metode kuantitatif dalam penelitian ini. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan dari generasi X dan Y yang bekerja di industry manufaktur. Terdapat ratusan industry manufaktur di Kawasan industry wilayah Jawa Barat yang mempekerjakan ribuan pekerja dari generasi X dan Y. Dengan menggunakan metode *purposive sampling*, peneliti akhirnya mendapatkan 250 responden yang memenuhi kategori sampel penelitian yaitu karyawan aktif di perusahaan manufaktur daerah Jawa Barat, berusia antara 17 hingga 53 tahun. Kuesioner yang terdiri dari pertanyaan – pertanyaan terkait variable *affective*, *continuance* dan *normative commitment* merupakan hasil adaptasi kuesioner Meyer & Allen yang digunakan dalam penelitian Jaros (2015). Peneliti menggunakan skala Likert dalam kuesioner dengan rentang nilai 1 (Sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Selain melalui penyebaran kuesioner, peneliti juga melakukan studi kepustakaan terkait teori yang digunakan dalam penelitian ini. Dalam pengolahan data, peneliti menggunakan metode *independent t – test* untuk menganalisis apakah terdapat perbedaan hasil yang signifikan antara *organizational commitment* generasi X dan Y.

#### PEMBAHASAN

##### Hasil Demografis

Setelah mengumpulkan 250 data responden (100 responden tergolong generasi X dan 150 responden tergolong generasi Y), didapatkan hasil demografis responden sebagai berikut.

Tabel 1. Hasil Demografis

Aspek	Generasi X	Generasi Y
<b>Jenis Kelamin</b>		
Pria	87 (87%)	73 (48,7%)
Wanita	13 (13%)	77 (51,3%)
<b>Status Pernikahan</b>		
Belum Menikah	3 (3%)	120 (80 %)
Menikah	97 (97%)	30 (20 %)
<b>Lokasi kerja</b>		
Cikarang	34 (34%)	71 (47,3%)
Cibitung	3 (3%)	18 (12%)
Bekasi	6 (6%)	21 (14%)
Lainnya	57 (57%)	40 (26,7%)
<b>Masa Kerja</b>		
<1 tahun	4 (4%)	52 (34,7%)
1-3 tahun	4 (4%)	52 (34,7%)
4-6 tahun	6 (6%)	24 (16%)
>6 tahun	86 (86%)	22 (14,7%)
<b>Pendidikan</b>		
SMA	50 (50%)	82 (54,7%)
D3	14 (14%)	18 (12%)
S1	28 (28%)	50 (33,3%)
S2	4 (4%)	-
S3	4 (4%)	-
<b>Posisi</b>		
Operator	37 (37%)	24 (16%)
Staff	15 (15%)	109 (72,7%)
Supervisor	30 (30%)	12 (8%)
Manager	16 (16%)	2 (1,3%)
Top Management	2 (2%)	3 (2%)

Berdasarkan hasil data demografis pada tabel 1 didapatkan bahwa mayoritas responden generasi X adalah pria (87%) yang telah menikah (97%) bekerja di wilayah Jawa Barat namun tidak disebutkan spesifik (57%), telah bekerja lebih dari 6 tahun (86%) dengan latar belakang Pendidikan SMA (50%) dan menduduki posisi operator (37%).

Sementara itu sebagian besar responden generasi Y adalah wanita (51,3%), belum menikah (80%), bekerja di wilayah Jababeka (47,3%) dengan masa kerja antara <1 tahun (34,7%) dan antara 1 – 3 tahun (34,7%), latar belakang Pendidikan SMA (54,7%) dan menduduki jabatan sebagai staff (72,7%). Menurut Eslami & Ghakhani (2012) factor personal seperti usia, jenis kelamin, status pernikahan, agama, lama bekerja dan tingkat pendidikan mempengaruhi tingkat komitmen organisasi karyawan.

**Hasil Uji Independent t – test**

**Tabel 2. Hasil Independent Sampel T-Test**

Lavene's Test for Equality of Variances						
		F	Sig	t	df	Sig (2-tailed)
AC	Equal variances assumed	.434	.511	5.259	248	.000
	Equal variances not assumed			5.226	207.710	.000
CC	Equal variances assumed	2.536	.113	4.090	248	.000
	Equal variances not assumed			4.214	232.209	.000
NC	Equal variances assumed	.558	.456	3.535	248	.000
	Equal variances not assumed			3.563	218.046	.000

**Tabel 3. Hasil Group Statistic**

	Gen	N	Mean	SD	Std. Error Mean
AC	X	100	3.99	.655	.066
	Y	150	3.55	.635	.052
CC	X	100	3.42	.786	.079
	Y	150	2.96	.912	.074
NC	X	100	3.43	.719	.072
	Y	150	3.09	.748	.061

**Analisa Affective Commitment antara generasi X dan Y**

Berdasarkan tabel 2, didapatkan bahwa variasi *affective commitment* antara generasi X dan Y adalah homogen, di mana  $0.511 > 0.05$  ( $p\text{-value} > p\text{-table}$ ) sehingga peneliti menggunakan nilai *equal variances assumed*

untuk t – test. Pada variable *affective commitment*, terdapat perbedaan yang signifikan antara generasi X dan Y ( $t=5,259$ ,  $df=248$ ,  $p=0.000$ ). Tabel 3 menunjukkan bahwa *affective commitment* generasi X (Mean=3,99,SD=0.655) lebih besar dibandingkan generasi Y (Mean=3.55, SD=0.635). Hal ini menunjukkan bahwa generasi X lebih mau terlibat karena memiliki kedekatan secara emosional dengan organisasi tempat mereka bekerja. Karyawan generasi X merasa bangga terhadap perusahaannya, peduli terhadap kesulitan yang dihadapi perusahaan serta bersedia memberikan kinerja yang terbaik bagi perusahaan tempat ia mengabdikan. Hal ini didukung oleh penelitian Brunetto, et.al (2009) yang menyatakan bahwa generasi X puas dengan kualitas hubungan antara supervisor dan *subordinate*. *Supervisor* dan *subordinate* dapat saling berbagi informasi, memberikan dukungan emosional sehingga terbangun kepercayaan dan *respect* satu sama lain. Naim (2018) dalam penelitiannya menemukan bahwa pengembangan kompetensi membangkitkan *affective commitment* karyawan dari generasi Y dan dapat membuat mereka mempertahankan komitmen terhadap organisasi. Menurut Nguyen, et.al (2014) hubungan karyawan dengan management serta kondisi lingkungan kerja mempengaruhi komitmen organisasi. Semangat kerja sama dalam organisasi memainkan peran yang besar dalam meningkatkan komitmen organisasi generasi Y. Hanif & Chia (2013) dalam Salahudin, et.al (2016) menyatakan bahwa terjadi peningkatan *turnover* yang mengakibatkan penurunan produktifitas serta hambatan untuk mempertahankan generasi Y dalam sebuah organisasi. Perusahaan perlu memperhatikan kebutuhan akan afiliasi dan pengembangan karir dari karyawan generasi Y agar mereka dapat memiliki rasa kebanggaan yang diiringi dengan kepedulian serta kemauan untuk bekerja lebih giat demi kemajuan perusahaan.



### **Analisa *Continuance Commitment* antara generasi X dan Y**

Pada variable *continuance commitment*, variasi *continuance commitment* antara generasi X dan Y tergolong homogen, di mana  $0.113 > 0.05$  ( $p\text{-value} > p\text{-table}$ ) sehingga digunakan nilai *equal variances assumed* pada  $t$  – test. Pada variable *continuance commitment*, terdapat perbedaan yang signifikan antara generasi X dan Y ( $t=4,090$ ,  $df=248$ ,  $p=0.000$ ). Merujuk pada hasil olah data yang terlihat di tabel 3 didapatkan bahwa *continuance commitment* generasi X (Mean=3.42, SD=0.786) lebih besar dibandingkan generasi Y (Mean=2,96, SD=0.912). Hal ini menunjukkan bahwa generasi X lebih memiliki *continuance commitment* dibandingkan generasi Y. *Continuance commitment* adalah komitmen karyawan terhadap organisasi dikarenakan pertimbangan investasi yang telah mereka buat terhadap organisasi atau biaya atau kerugian yang harus mereka keluarkan bila mereka keluar dari organisasi tersebut. Generasi X lebih memilih untuk terus bekerja di sebuah organisasi karena factor kebutuhan dan ketakutan akan kehilangan *benefits* yang telah didapatkan saat ini. Bagi generasi Y, pindah dari satu organisasi dirasa tidak beresiko karena mereka dapat memperoleh pekerjaan yang lain namun bagi generasi X yang telah lebih dewasa dari sisi usia, mereka memiliki persepsi akan sulit mendapatkan kesempatan untuk bekerja di tempat lain. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mahoney (2015) bahwa generasi Y memiliki *continuance commitment* yang lebih rendah dibandingkan generasi X. Hasil demografis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden dari generasi X (97%) telah menikah sementara sebagian besar responden generasi Y (80%) belum menikah. Status pernikahan membuat generasi X lebih memilih untuk tidak mudah berpindah dari satu organisasi ke organisasi lain. Tanggung jawab untuk menghidupi keluarganya menjadi bahan pertimbangan karyawan generasi X ketika mereka akan pindah ke perusahaan lain. Nizam, et.al (2016) dalam

penelitiannya menyatakan bahwa terdapat kemungkinan yang besar bagi generasi Y untuk berhenti bekerja di suatu organisasi bila mereka melihat kesempatan yang lebih baik di organisasi lain. Beberapa karakteristik generasi Y yang memungkinkan mereka untuk pindah dari satu perusahaan ke perusahaan lain adalah optimis, mudah beradaptasi dengan perubahan serta tidak ragu untuk melakukan bidang kewirausahaan. (Tolbize, 2008)

### **Analisa *Normative Commitment* antara generasi X dan Y**

Hasil pada tabel 2 menunjukkan variasi yang homogen pada *normative commitment* antara generasi X dan Y, di mana  $0.456 > 0.05$  ( $p\text{-value} > p\text{-table}$ ) sehingga peneliti menggunakan nilai *equal variances assumed* untuk  $t$  – test. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan *normative commitment* yang signifikan antara generasi X dan Y ( $t=3,535$ ,  $df=248$ ,  $p=0.000$ ). Hasil yang ditunjukkan dalam table 3, memperlihatkan bahwa generasi X memiliki *normative commitment* yang lebih besar (Mean = 3.43, SD=0.719) dibandingkan generasi Y (Mean=3.09, SD=0.748). Dari hasil ini, dapat dijelaskan bahwa generasi X lebih memilih bertahan dalam sebuah organisasi karena mereka merasa memiliki keharusan atau tuntutan moral untuk terus bekerja di sebuah organisasi. Karyawan generasi X akan merasa bersalah dan tidak etis bila mereka meninggalkan perusahaan yang telah menjadi tempat mereka bernaung selama ini. Mereka merasa wajib dan memiliki tanggung jawab moral untuk terus mengabdikan dengan perusahaan. Menurut Shragay & Tziner, (2011); Jorgensen (2003); Yigit & Aksay (2015) generasi X menunjukkan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan mereka. Di lain sisi, generasi Y tidak akan merasa ragu dan bersalah untuk meninggalkan pekerjaan ketika mereka merasa tidak bahagia dengan hal itu (Loe,dkk (2008); Deloitte (2014); Yigit & Aksay (2015).

## PENUTUP

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa perbandingan komitmen organisasi antara karyawan generasi X dan Y. Dari penelitian ini didapatkan hasil bahwa terdapat perbedaan komitmen organisasi yang signifikan antara karyawan generasi X dan Y. Karyawan generasi X memiliki *affective*, *continuance* dan *normative commitment* yang lebih tinggi dibandingkan karyawan dari generasi Y. Karyawan generasi X memilih untuk tetap bekerja di sebuah organisasi karena mereka memiliki ikatan emosional yang kuat (*affective commitment*), merasa khawatir akan sulit memperoleh kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan lain bila mereka pindah organisasi tersebut (*continuance commitment*) serta faktor tanggung jawab moral terhadap organisasi (*normative commitment*).

Dari hasil ini, peneliti menyarankan agar perusahaan atau organisasi meningkatkan kepedulian terhadap isu terkait perbedaan kebutuhan karyawan dari generasi X dan Y. Organisasi dirasa perlu mengelola gaya kepemimpinan, gaya komunikasi, kerja sama dan aspek lain yang berhubungan dengan sumber daya manusia agar karyawan dapat meningkatkan komitmen mereka terhadap perusahaan. Perbedaan antar generasi perlu dilihat dari sisi yang positif sehingga dapat terjalin kerja sama yang harmonis. Perhatian yang diberikan dapat berupa kesempatan untuk mengemukakan pendapat serta mengambil keputusan dalam kelompok, peningkatan kesempatan untuk mendapat pelatihan kompetensi, menciptakan suasana kerja yang nyaman, inovatif, fleksibel serta mendorong kreatifitas generasi muda. Dengan adanya pemahaman, penghargaan serta upaya untuk mengelola perbedaan generasi dengan baik, niscaya komitmen karyawan terhadap perusahaan dapat meningkat.

## REFERENSI

Christiana, L. & Rahardjo (2017). Pengaruh Employee Engagement dan Work Life Balance terhadap Turnover Intention di Generasi Millennial. Jurnal

Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan, vol 1(1), September 2017

Eslami & Gharakhani (2012). Organizational Commitment and Job Satisfaction. ARPN Journal of Science and Technology, vol 2 (2), March 2012

Fawazi, (2013), Analisis Pengaruh Ekspektasi Kerja Generasi X dan Generasi Y terhadap Efektifitas Strategi Rekrutmen di PT. Samudera Indonesia

Jaros, Stephen (2015), Meyer and Allen Model of Organizational Commitment: Measurement Issues. The Icfai Journal of Organizational Behavior, Vol. VI, No. 4, 20078

Jena, R.K., (2016), Effect of Generation Gap on Organizational Commitment : A Case Study of Ferro-alloy Industries in India. Global Business Review, 17(3S), pp. 76S-89S

Kapoor, C & Solomon, N. (2011), Understanding and managing generational differences in the workplace, Worldwide Hospitality and Tourism Themes, Vol.3 Issue:4, pp. 308 – 318, <https://doi.org/10.1108/17554211111162435>

Mahoney, A.C. (2015), Commitment and Employee Development: Comparing Generations X and Y. SJSU ScholarWorks Theses, (August 2015)

Malone, A.M., (2014), Organizational Commitment : An Examination of Three Generations of Aerospace Manufacturing Employee. ProQuest Dissertation (December),

Naim & Lenka, (2018). Development and retention of Generation Y employees: a conceptual framework, Emerald Insight – Employee Relations, Vol. 40 Issue: 2, pp.433-455, <https://doi.org/10.1108/ER-09-2016-0172>

Nizam, dkk (2016, September). Generation Y: Organizational Commitment and Turnover Intention. Paper presented at

- the 3<sup>rd</sup> International Conference on Business and Economics  
Nguyen, Tung, dkk (2014). Factors Affecting Employees' Organizational Commitment – A Study of Banking Staff in Ho Chi Minh City, Vietnam. *Journal of Advanced Management Science*, vol 2(1), March 2014
- Robbins & Judge (2013). *Organizational Behavior (15<sup>th</sup> edition)*. Amerika: Pearson Education, Inc.
- Suma & Lasha, (2013). Job Satisfaction and Organizational Commitment : The Case of Shkodra Municipality. *European Scientific Journal*, vol 9(17), June 2013
- Tolbize, A. (2008). Generational differences in the workplace. Amerika : University of Minnesota
- Yigit & Aksay (2015). A Comparison between Generation X and Generation Y in Terms of Individual Innovativeness Behavior: The Case of

Turkish Health Professionals. *International Journal of Business Administration*, Vol 6(2), March 2015, [www.sciedu.ca/ijba](http://www.sciedu.ca/ijba)

#### **BIODATA PENULIS**

Penulis adalah dosen tetap program studi Manajemen Universitas Presiden. Topik penelitian ini diangkat karena Universitas Presiden berada di tengah beberapa Kawasan industri sehingga penulis tertarik untuk meneliti hal ini. Penulis pertama, Grace Amin, memiliki latar belakang psikologi sementara penulis kedua, Filda Rahmiati, memiliki latar belakang pendidikan Manajemen. Penelitian ini adalah penelitian ketiga kami yang didanai pemerintah (Ristekdikti) dalam program Hibah Dosen Pemula. Sebelumnya peneliti menggunakan dana hibah dari pemerintah untuk meneliti tentang kesejahteraan pengusaha kecil dan menengah serta tentang kepariwisataan.