

PENGARUH *SUBJECTIVE WELL BEING* TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN GEN X DAN GEN Y

Mahesti Pertiwi¹, Ajheng Mulamukti A. Pratiwi², Alieffiandi Agitama³, Briyan Angga Ardiansah⁴, Syifa Amalia Suryanti⁵

Universitas Muhammadiyah, Jakarta, Indonesia

Email: mahesti@uhamka.ac.id¹, ajheng@uhamka.ac.id², alieffiandia@gmail.com³,
anggabriyanardiansyah@gmail.com⁴, amaliasyifa2611@gmail.com⁵

Abstrak

Komitmen organisasi adalah aspek penting yang harus diperhatikan oleh organisasi. Sebab, karyawan dengan komitmen organisasi yang baik akan bekerja keras membantu organisasi mencapai tujuan. Dunia kerja saat ini didominasi oleh generasi X dan Y, masing-masing dari generasi ini memiliki karakteristik yang unik yang kemungkinan dapat mempengaruhi komitmen organisasi, seperti *subjective well-being* yang sifatnya personal antara karyawan kepada organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *subjective well-being* terhadap komitmen organisasi pada karyawan generasi X dan Y. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis uji regresi linear sederhana yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan oleh variabel *subjective well-being* terhadap komitmen organisasi. Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi linear sederhana dengan bantuan software SPSS. Hasil penelitian yang dilakukan didapatkan hasil bahwa ada pengaruh yang signifikan antara *Subjective well-being* terhadap komitmen organisasi pada karyawan gen X dan Y dan *Subjective well-being* memberikan pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi di mana semakin tinggi *Subjective well-being* pada karyawan gen X & Y maka semakin tinggi juga komitmen organisasinya begitu pula sebaliknya yaitu semakin rendah *Subjective well-being* pada karyawan gen X & Y maka semakin rendah juga komitmen organisasinya.

Kata Kunci: Subjective Well-Being; Komitmen Organisasi; Gen X Dan Y

Abstract

Organizational commitment is an important aspect that organizations should pay attention to. Employees with good organizational commitment will work hard to help the organization achieve its goals. The current work environment is dominated by Generation X and Y, each of which has unique characteristics that may influence organizational commitment, such as personal subjective well-being towards the organization. The aim of this research is to determine the influence of subjective well-being on organizational commitment among Generation X and Y employees. This

How to cite: Nama Author (tahun terbit) Judul, (Volume) Issue, <http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i6>

E-ISSN: 2548-1398

Published by: Ridwan Institute

research uses a quantitative approach with simple linear regression analysis to determine the extent of the influence provided by the subjective well-being variable on organizational commitment. The analytical technique used in this research is a simple linear regression test with the assistance of SPSS software. The results of the conducted research indicate that there is a significant influence between subjective well-being and organizational commitment among Generation X and Y employees. Subjective well-being has a significant positive influence on organizational commitment, where higher subjective well-being among Generation X and Y employees corresponds to higher organizational commitment, and vice versa, lower subjective well-being among Generation X and Y employees corresponds to lower organizational commitment.

Keywords: *Subjective Well-Being; Organizational Commitment; Gen X And Y*

Pendahuluan

Sebuah organisasi atau perusahaan tentunya harus memiliki visi dan misi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Iswandi, 2021). Untuk mewujudkan hal tersebut, maka sebuah organisasi harus mempunyai sistem yang diharapkan membantu mencapai tujuan organisasi tersebut. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang penting dalam sistem organisasi ketika ingin bergerak maju ke depan untuk mencapai tujuan organisasi, dalam hal ini adalah karyawan. Mengenai tentang tujuan, faktor penting yang dinantikan oleh organisasi adalah sebuah komitmen organisasi yang ada pada setiap karyawannya. Komitmen organisasi merupakan sebuah perilaku dan pola pikir karyawan yang memihak dan berpegang kuat pada organisasi serta tujuan yang akan dicapai.

Karyawan yang mampu melakukan komitmen organisasi yang baik akan memiliki sebuah harapan untuk menjadi bagian dari organisasinya dan menjaga sebuah keanggotaan tersebut (Haris, 2017). Karyawan merupakan aset penting dalam organisasi. Terdapat tiga generasi angkatan kerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan, yakni, generasi Baby Boomers yang lahir antara tahun 1943-1960, generasi Xers (generasi X) yang lahir antara tahun 1961-1979 dan Generasi Y yang lahir antara tahun 1980-1994 (Supriyanto & Riyanto, 2017). Dari beberapa tipe generasi ini, sebagian besar tenaga kerja kini diisi oleh generasi X dan generasi Y (Yigit & Aksay, 2015). Kedua generasi ini memiliki karakteristik yang unik dan terkadang menjadi tantangan bagi organisasi dalam menyikapi dan berkaitan dengan komitmen organisasi.

Menurut (Eid & Larsen, 2008) menjelaskan bahwa sarana individu untuk mencapai tujuan lain di luar dirinya yang berhubungan dengan persoalan *subjective well-being*, karena *subjective well-being* mempunyai fungsi sebagai tujuan yang ingin dicapai oleh individu dan hal ini menjadi fasilitas untuk mencapai tujuan lainnya. Sebagai individu yang utuh baik akan fisik maupun psikis, seorang karyawan harus memiliki tingkat *subjective well-being* yang berbeda-beda. Dalam bentuk perilaku komitmen organisasi untuk mencapai tujuan organisasi, merupakan keinginan atau dapat dikatakan permintaan tidak tertulis organisasi kepada karyawannya. Akan tetapi, komitmen organisasi tidak dapat bergerak secara paksa, sehingga respons psikologis yang muncul adalah bentuk perilaku karyawan kepada organisasi. Dalam penelitian ini peneliti ingin berfokus pada

karyawan generasi X dan generasi Y, mengingat jumlah tenaga kerja saat ini didominasi oleh kedua generasi ini. Keberhasilan organisasi saat mengelola sistem, mencapai tujuan dan mendapatkan komitmen organisasi dari karyawan dapat terjadi ketika organisasi tersebut memperhatikan sumber daya manusia yang berfokus pada faktor penentu dan kontributor atas pencapaian tujuan organisasi (Tsauri, 2014).

Komitmen organisasi disini sangatlah penting untuk keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai karyawan. Komitmen organisasi merupakan keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Komitmen organisasi merupakan bentuk sikap yang menggambarkan loyalitas karyawan pada organisasi serta proses berkelanjutan saat anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Bodroastuti & Ruliaji, 2016). Sedangkan menurut (Darmawan, 2013) komitmen mempunyai arti keinginan karyawan untuk tetap bertahan menjadi anggota dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang maksimal untuk pencapaian tujuan organisasi.

Komitmen organisasi yang memiliki tingkat kepercayaan karyawan dan menerima tujuan organisasi serta akan bertahan pada suatu organisasi (Halimsetiono, 2014). Komitmen organisasi menjadikan karyawan dalam berupaya memberikan hal terbaik dengan tujuan membantu organisasi mencapai tujuannya (Anditya, Aditama, Hidayat, & Ikhwani, 2021). Terdapat 3 macam dimensi komitmen organisasional yakni Komitmen Afektif, Komitmen Normatif, dan Komitmen Berkelanjutan (Puspitawati & Riana, 2014). Komitmen Afektif merupakan perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya. Komitmen Normatif merupakan perasaan wajib yang harus ada dalam organisasi karena memang tindakan tersebut merupakan hal yang harus dilakukan (MM & Pd, 2018). Dan komitmen berkelanjutan merupakan suatu nilai ekonomi yang dirasa ketika bertahan dalam suatu organisasi dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut (Ariyani & Sugiyanto, 2020).

Komitmen organisasi memiliki tiga dimensi, yakni *Affective Commitment*, yang berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Ketika seseorang memiliki *affective commitment* yang tinggi, mereka akan bertahan dalam organisasi karena karyawan dirasa memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut. selanjutnya *Continuance Commitment*, dimana anggota organisasi memiliki kesadaran bahwa individu akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Seorang karyawan dengan *continuance commitment* yang tinggi, tentunya akan terus bertahan dalam organisasi karena karyawan tersebut menjadikan kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut. Lalu *Normative Commitment*, merupakan karyawan dengan *normative commitment* yang tinggi akan berlanjut menjadi anggota organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut. Dari ketiga aspek yang disebutkan oleh tokoh-tokoh di atas, ada beberapa kesamaan dari setiap aspek. Penelitian

kali ini, disimpulkan aspek-aspek komitmen organisasi adalah *Affective Commitment*, *Continuance Commitment*, dan *Normative Commitment*.

Pencapaian keberhasilan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sebagai karyawan tentunya tidak lepas dari kesejahteraan para karyawan itu sendiri (Can & Yasri, 2016). Kesejahteraan dapat dicapai apabila karyawan mampu bekerja secara optimal. Selain itu keterlibatan karyawan pada pekerjaan dan adanya kebahagiaan di tempat kerja dapat memunculkan *well-being* pada karyawan itu sendiri.

Subjective well-being merupakan penilaian individu terhadap kehidupan secara subjektif. Penilaian melibatkan aspek kognitif dan afektif terhadap kehidupan, termasuk kesehatan, karir dan lain sebagainya. *Subjective well-being* sebagai kondisi yang mengarah pada kualitas hidup individu terhadap kehidupannya (Pratiwi, Pertiwi, & Andriany, 2020). Individu yang memiliki kesejahteraan mental pada tingkat yang baik maka, individu akan lebih produktif dalam pekerjaannya. Salah satu aspek kesejahteraan yang berkembang adalah *subjective well-being* (Kastanya & Cuangganatha, 2022).

Subjective well-being sendiri dijelaskan sebagai penilaian aspek kehidupan yang meliputi kepuasan hidup, rasa aman dan nyaman, serta kebahagiaan yang menjadi bentuk evaluasi kognitif dan afektif seseorang (Karni, 2018). *Subjective well-being* secara garis besar dikatakan sebagai atribut psikologi yang stabil dan mampu merefleksikan tingkat kehidupan yang positif pada individu. Individu yang mengalami *subjective well-being* yang tinggi tentu mengalami kepuasan hidup dan kegembiraan yang lebih tinggi dari pada merasakan emosi yang kurang menyenangkan. *Subjective well-being* dimanfaatkan untuk menggambarkan kualitas hidup seseorang berdasarkan evaluasi kehidupannya. Evaluasi ini meliputi afek positif dan negatif, seperti penilaian dan perasaan mengenai kepuasan hidup, reaksi perasaan senang dan sedih, serta kepuasan terhadap kehidupan sosial, kesehatan, lingkungan kerja, dan domain penting lainnya.

Komponen *subjective well-being* terbagi menjadi dua, yaitu komponen kognitif, berupa yang membahas kepuasan hidup dan penilaian, serta komponen afektif berisikan afek positif dan afek negative (Tobing, 2021). Komponen kognitif adalah hasil dari evaluasi terhadap kepuasan hidup. Kepuasan hidup terbagi menjadi dua, yaitu kepuasan hidup secara global yang mengevaluasi individu terhadap kehidupan secara menyeluruh dan kepuasan hidup pada domain tertentu, yang dibuat untuk menilai individu dalam mengevaluasi domain dalam kehidupannya. Komponen afektif merupakan deskripsi dari pengalaman dasar dalam peristiwa yang terjadi di dalam kehidupan seseorang. Komponen afektif ini terbagi menjadi afek positif yang terdiri dari refleksi emosi dan suasana hati yang menyenangkan serta afek negatif, yang merepresentasikan emosi dan suasana hati yang tidak menyenangkan. Winarno (2019) menjelaskan salah satu faktor yang menyebabkan turunnya komitmen organisasi adalah stress kerja (Winarno, 2019).

Stress kerja atau job stress merupakan rasa tegang karyawan yang menghasilkan ketidakseimbangan fisik dan psikis, berpengaruh pada emosi, proses berpikir dan kondisi karyawan (Rizaldi, 2021). Generasi Xers atau kerap disebut generasi Xers (generasi X) adalah generasi yang dikenal memiliki kemandirian dan bekerja sesuai aturan yang berlaku tetapi tidak kaku. Generasi X senang akan lingkungan dan suasana kerja yang

nyaman serta bekerja dengan efisien. Sehingga kemajuan teknologi dianggap oleh generasi ini sebagai alat bantu efisiensi pekerjaan. Selain itu, prinsip loyalitas pada organisasi atau perusahaan telah ditanamkan pada generasi X ini yang disebabkan oleh pengalaman masa sulit perekonomian pada akhir tahun 1970-an dan awal tahun 1980-an. Generasi Y dikenal juga sebagai generasi milenial yang lahir di era digital, sehingga mereka memiliki kebiasaan dalam mendapatkan informasi dengan cepat yang membuat mereka dapat berperilaku tidak suka menunggu pada dunia kerja. Generasi ini menyukai keberagaman dalam pekerjaannya, karena mereka merasa akan banyak belajar dan mengembangkan diri. Kedua generasi ini memiliki persamaan dalam hal lingkungan kerja yang nyaman dalam bekerja. Oleh karena itu, ketika mereka menjadi bagian dalam organisasi atau perusahaan dengan lingkungan kerja yang nyaman, mereka akan terus menjaga budaya organisasi tersebut. Berdasarkan penjelasan di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dari *Subjective well-being* terhadap komitmen organisasi pada karyawan generasi X dan Y.

Hipotesa dalam penelitian adalah yang pertama (H₀), terdapat pengaruh yang signifikan antara *subjective well-being* dan terhadap komitmen organisasi pada karyawan generasi X dan Y. Kedua (H_A), tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *subjective well-being* terhadap komitmen organisasi pada karyawan generasi X dan Y.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Variabel yang diukur adalah *subjective well-being* dan komitmen organisasi. Responden penelitian adalah karyawan generasi X dan Y. Skala *Subjective well-being* terdiri dari 49 item. Skala Komitmen Organisasi terdiri dari 23 item.

Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi linear sederhana dengan bantuan software SPSS.

Wawancara dilaksanakan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang pengaruh *subjective well-being* terhadap komitmen organisasi, wawancara dengan karyawan Generasi X dan Generasi Y yang mewakili berbagai tingkatan dalam organisasi untuk mendapatkan pandangan yang komprehensif.

Data berasal dari sumber seperti laporan organisasi atau penelitian sebelumnya yang relevan. Data sekunder ini digunakan untuk menganalisis hubungan antara *subjective well-being* dan komitmen organisasi pada karyawan Generasi X dan Generasi Y. Pengolahan data dimulai dengan menyusun data yang telah dikumpulkan dari berbagai metode pengumpulan data.

Hasil dan Pembahasan

A. Hasil

Tabel 1
Distribusi Karakteristik Responden

Karakteristik	Frekuensi	Presentase (%)
Jenis kelamin		
Laki-laki	36	39,5%

Perempuan	55	60,4%
Kelompok usia		
23-32	63	69,2%
33-42	20	21,9%
43-50	7	7,6%
>50	1	1,0%

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Subjective Well-Being

Nomor Item	Keterangan
Item 1	Tidak Valid
Item 2	Valid
Item 3	Valid
Item 4	Valid
Item 5	Valid
Item 6	Valid
Item 7	Valid
Item 8	Valid
Item 9	Tidak Valid
Item 10	Tidak Valid
Item 11	Valid
Item 12	Valid
Item 13	Tidak Valid
Item 14	Valid
Item 15	Valid
Item 16	Valid
Item 17	Tidak Valid
Item 18	Valid
Item 19	Tidak Valid
Item 20	Tidak Valid
Item 21	Tidak Valid
Item 22	Valid
Item 23	Valid
Item 24	Valid
Item 25	Valid
Item 26	Tidak Valid
Item 27	Tidak Valid
Item 28	Tidak Valid
Item 29	Tidak Valid
Item 30	Valid
Item 31	Tidak Valid
Item 32	Tidak Valid
Item 33	Valid
Item 34	Tidak Valid
Item 35	Valid
Item 36	Tidak Valid
Item 37	Valid
Item 38	Valid
Item 39	Tidak Valid
Item 40	Valid
Item 41	Tidak Valid

Item 42	Tidak Valid
Item 43	Tidak Valid
Item 44	Tidak Valid
Item 45	Valid
Item 46	Valid
Item 47	Valid
Item 48	Valid
Item 49	Valid

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa dari keseluruhan 49 item pernyataan *Subjective well-being*, terdapat 28 item yang valid (2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 11, 12, 14, 15, 16, 18, 22, 23, 24, 25, 30, 33, 35, 37, 38, 40, 45, 46, 47, 48, 49) dan terdapat 21 item yang tidak valid. Item dinyatakan valid apabila nilai *corrected item total correlation* nya >0.3 .

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi

Nomor Item	Keterangan
Item 1	Valid
Item 2	Tidak Valid
Item 3	Tidak Valid
Item 4	Valid
Item 5	Valid
Item 6	Tidak Valid
Item 7	Valid
Item 8	Valid
Item 9	Valid
Item 10	Tidak Valid
Item 11	Valid
Item 12	Valid
Item 13	Valid
Item 14	Valid
Item 15	Valid
Item 16	Tidak Valid
Item 17	Valid

Item 18	Valid
Item 19	Valid
Item 20	Valid
Item 21	Valid
Item 22	Valid
Item 23	Tidak Valid

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa dari keseluruhan 23 item pernyataan *Subjective well-being*, terdapat item yang valid (1, 4, 5, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 14, 15, 17, 18, 19, 20, 21, 22) dan terdapat 6 item yang tidak valid. Item dinyatakan valid apabila nilai *corrected item total correlation* nya >0.3 .

Tabel 4
Hasil Reliabilitas Subjective Well-Being

Cornbach's Alpha	Jumlah Item
0.750	49

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai untuk 49 item skala *Subjective well-being* memiliki reliabilitas sebesar 0.750.

Tabel 5
Hasil Reliabilitas Komitmen Organisasi

Cornbach's Alpha	Jumlah Item
0.788	23

Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai untuk 23 item skala Komitmen Organisasi memiliki reliabilitas sebesar 0.788.

Tabel 6
Hasil Uji Regresi Sederhana
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.359	0.129	0.119	9.386

Berdasarkan hasil analisa regresi antara *Subjective well-being* dengan komitmen organisasi pada tabel model summary didapatkan nilai R sebesar 0,359 dengan nilai R Square sebesar 0,129. Artinya kontribusi variabel *Subjective well-being* terhadap komitmen organisasi sebesar 12,9% dan sebesar 87,1% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak diketahui oleh peneliti.

Tabel 7
ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. Regression	1158.977	1	1158.977	13.155	.000
Residual	7841.023	89	88.101		
Total	9000.000	90			

Berdasarkan hasil analisa anova didapatkan nilai koefisien F sebesar 13,155 dengan *probability value* sebesar 0,000 <0,001 maka berdasarkan hal tersebut hipotesis alternatif penelitian ini diterima dan H0 ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan antara *Subjective well-being* terhadap komitmen organisasi pada karyawan gen X dan Y.

Tabel 8
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constant)	32.057	5.044		6.356	.000
TS_SWB	.359	.099	.359	3.627	.000

Berdasarkan hasil analisa coefficient pada tabel unstandardized coefficients didapatkan koefisien beta variabel *Subjective well-being* sebesar 0,359 dengan standar error sebesar 0,099 dan *probability value* nya sebesar 0,000 ($p < 0,001$) hal ini menunjukkan bahwasanya *Subjective well-being* memberikan efek positif yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Jadi berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan bisa disimpulkan bahwasanya pada penelitian ini hipotesis alternatif diterima dan menolak H0 sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara *Subjective well-being* terhadap komitmen organisasi dengan kontribusi sebesar 12,9%. Berikutnya *Subjective well-being* memberikan pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi di mana semakin tinggi *Subjective well-being* pada karyawan gen X & Y maka semakin tinggi juga komitmen organisasi nya begitu pula sebaliknya yaitu semakin rendah *Subjective well-being* pada karyawan gen X & Y maka semakin rendah juga komitmen organisasi nya.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa *Subjective well-being* memberikan pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi di mana semakin tinggi *Subjective well-being* pada karyawan gen X & Y maka semakin tinggi juga komitmen organisasi nya begitu pula sebaliknya yaitu semakin rendah *Subjective well-being* pada karyawan gen X & Y maka semakin rendah juga komitmen organisasi nya.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan didapatkan hasil bahwa ada pengaruh yang signifikan antara *Subjective well-being* terhadap komitmen organisasi pada karyawan gen X dan Y dan *Subjective well-being* memberikan pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi di mana semakin tinggi *Subjective well-being* pada karyawan gen X & Y maka semakin tinggi juga komitmen organisasinya begitu pula sebaliknya yaitu semakin rendah *Subjective well-being* pada karyawan gen X & Y maka semakin rendah juga komitmen organisasinya.

BIBLIOGRAFI

- Anditya, Finda, Aditama, Brenda, Hidayat, Taufik, & Ikhwani, Misri. (2021). Strategi Bisnis dan Kinerja Manajerial UKM di Cikarang: Peran Komitmen Organisasi sebagai Pemediasi. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 2(01), 11–24.
- Ariyani, Ria Padma Nur, & Sugiyanto, Eviatiwi Kusumaningtyas. (2020). Pengaruh komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif terhadap kinerja karyawan (studi perusahaan bumx di Semarang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 2(2), 113–122.
- Bodroastuti, Tri, & Rulijaji, Argi. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*, 13(1).
- Can, Afni, & Yasri, Yasri. (2016). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Nagari. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis Dan Publik*, 4(1).
- Darmawan, Didit. (2013). Prinsip-prinsip perilaku organisasi. *Surabaya: Pena Semesta*.
- Eid, Michael, & Larsen, Randy J. (2008). *The science of subjective well-being*. Guilford Press.
- Halimsetiono, Elita. (2014). Peningkatan komitmen organisasi untuk menurunkan angka turnover karyawan. *Kesmas: Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional (National Public Health Journal)*, 8(8), 339–345.
- Haris, Henry. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Layanan di PT. Asuransi Jasindo (Persero) Kantor Cabang Korporasi dan Ritel Bandung. *Jurnal Manajemen Daya Saing*, 19(2), 135–151.
- Iswandi, Adel. (2021). Analisis Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia (Sdm) Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Dan Motivasi Melalui Reward System (Artikel Studi Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(3), 280–288.

Mahesti Pertiwi, Ajheng Mulamukti A. Pratiwi, Alieffiandi Agitama, Briyan Angga Ardiansah, Syifa Amalia Suryanti

Karni, Asniti. (2018). Subjective well-being pada lansia. *Jurnal Ilmiah Syi'ar*, 18(2), 84–102.

Kastanya, Lidia, & Cuangganatha, Stevina. (2022). Subjective Well-Being dan Komitmen Organisasi Pada Karyawan yang Menjalani Work From Office (WFO) di Masa Pandemi. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 10(2), 394–403.

MM, Sopiah Dr, & Pd, M. (2018). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: CV Andi Offset.

Pratiwi, Ajheng Mulamukti A., Pertiwi, Mahesti, & Andriany, Anissa Rizky. (2020). Hubungan Subjective Well Being dengan komitmen organisasi pada pekerja yang melakukan work from home di masa pandemi Covid 19. *Syntax*, 2(11), 825.

Puspitawati, Ni Made Dwi, & Riana, I. Gede. (2014). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan kualitas layanan. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 8(1), 68–80.

Rizaldi, Arjuna. (2021). Pengelolaan kinerja karyawan melalui kecerdasan emosional dan stres kerja. *Journal Of Applied Business Administration*, 5(1), 34–43.

Supriyanto, SUPRIYANTO, & Riyanto, Setyo. (2017). Pengaruh Workplace Spirituality Dan Organizational Culture Terhadap Employee Engagement Karyawan Generasi Y Di PT. Krama Yudha Tiga Berlian Motors. *Swot*, 7(2), 279585.

Tobing, Dewi Eunike L. (2021). *Hubungan Tujuan Hidup Dan Optimisme Dengan Subjective Well Being Pada Aparatur Sipil Negara Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Di Kabupaten Tapanuli Tengah*.

Tsauri, Sofyan. (2014). *Manajemen kinerja performance management*. IAIN Jember.

Winarno, Agnes Filindawati. (2019). Pengaruh Keselamatan, Dan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja, Semangat Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Maspion I Pada Divisi Maxim Departemen Spray Coating Sidoarjo. *JEM17: Jurnal Ekonomi Manajemen*, 4(2).

Yigit, Sema, & Aksay, Kadir. (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*, 6(2), 106.

Copyright holder:

Mahesti Pertiwi, Ajheng Mulamukti A. Pratiwi, Alieffiandi Agitama, Briyan Angga Ardiansah dan Syifa Amalia Suryanti (2023)

First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

