

KONTRIBUSI *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN GENERASI MILENIAL

Adelia Rahima Didanvy

Universitas Gunadarma, Indonesia

Email: adeliadidanvy@gmail.com

Abstrak

Tingkat *turnover* yang tinggi di kalangan karyawan milenial menimbulkan banyak kemungkinan masalah bagi kinerja organisasi ke depan. Perilaku seringkali berpindah tempat kerja dari angkatan kerja milenial dapat menjadi indikasi bagi perilaku kurangnya komitmen dari karyawan milenial terhadap organisasi. Penelitian ini bertujuan menguji secara empiris kontribusi *perceived organizational support* terhadap komitmen organisasi pada karyawan generasi millennial. Data diperoleh melalui skala *perceived organizational support* dan komitmen organisasi. Responden penelitian ini berjumlah 109 orang terdiri dari 44 laki-laki dan 65 perempuan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *perceived organizational support* memiliki kontribusi yang sangat signifikan sebesar 43,5% terhadap komitmen organisasi. *Perceived organizational support* memiliki peran yang sangat penting dalam menjelaskan perilaku komitmen organisasi pada karyawan generasi milenial. Hal ini dikarenakan karakteristik generasi milenial yang cenderung tertarik dengan tantangan, mandiri, menginginkan pengakuan dari perusahaan dan kesempatan untuk memiliki pengembangan karir yang akan mendorong generasi milenial lebih memiliki motivasi dan kontribusi yang besar dalam organisasi, keinginan seseorang untuk melanjutkan pekerjaannya, dan memilih bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi.

Kata Kunci: generasi milenial; komitmen organisasi; *perceived organizational support*

Abstract

The high turnover rate among millennial employees poses many possible problems for future organizational performance. The behavior of frequently changing workplaces from the millennial workforce can be an indication of the behavior of the millennial employee's lack of commitment to the organization. This study aims to empirically examine the contribution of perceived organizational support to organizational commitment in millennial generation employees. Data obtained through perceived organizational support and organizational commitment scale. Respondents of this study amounted to 109 people consisting of 44 men and 65 women. The analysis technique used is regression analysis. The results showed that perceived organizational support had a very significant contribution of 43.5% to organizational commitment. Perceived organizational support has a very important role in explaining the behavior of organizational commitment to millennial employees. This is due to the characteristics of the millennial generation who tend

to be interested in challenges, are independent, want recognition from the company and the opportunity to have career development that will encourage the millennial generation to be more motivated and have a great contribution to the organization, a person's desire to continue his work, and choose to stay in an organization. organization when compared to leaving the organization.

Keywords: *millennial generation; organizational commitment; perceived organizational support*

Pendahuluan

Saat ini generasi yang sering menjadi sorotan dalam manajemen sumber daya manusia adalah generasi Milenial. Generasi millennial merupakan generasi pertama yang menghabiskan masa hidupnya dalam lingkungan digital, teknologi informasi yang akan mempengaruhi bagaimana mereka hidup dan bekerja (Wesner & Miller, 2008). Dimana mereka menyukai tantangan, mandiri, menginginkan pengakuan dan menyukai *feedback* (Solnet & Hood, 2008).

Hasil penelitian dari (Institute, 2019) menunjukkan bahwa rentang kerja 2-3 tahun pada satu perusahaan dianggap paling ideal oleh generasi ini, yaitu mencapai 35,1% dari seluruh responden. Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2016 menyatakan bahwa generasi Milenial di Indonesia mencapai 40% dari total seluruh penduduk. Di tahun 2017, banyak survei menjelaskan bahwa angkatan kerja Milenial mencapai tidak kurang dari 30 persen dari seluruh angkatan kerja di Indonesia (Nindyati, 2017). Di tahun 2020, jumlahnya diperkirakan telah mencapai 50 % hingga 60 %. Kemudian berdasarkan data Survei Angkatan Kerja Nasional 2019 Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah pekerja milenial atau Generasi Y di Indonesia sekitar 48 juta orang. Mereka mendominasi sektor jasa kesehatan (65%), jasa keuangan (64%), informasi dan komunikasi (61%), dan perdagangan (52%). Perilaku seringnya berpindah tempat kerja dari angkatan kerja milenial dapat menjadi indikasi bagi perilaku kurangnya komitmen dari karyawan milenial terhadap organisasi. Sering kali, suka mencari tawaran pekerjaan yang lebih baik dengan cara berpindah-pindah secara instan dinilai sebagai rendahnya komitmen organisasi (Glazer, Mahoney, & Randall, 2019). Generasi millennial digambarkan cenderung memiliki kekurangan dalam beberapa aspek seperti, mendengarkan orang lain, komunikasi, berpikir independen, manajemen waktu, komitmen organisasi dan *good work ethics* Pekala dalam (D'Netto & Ahmed, 2012).

Berdasarkan beberapa aspek diatas kekurangan dalam generasi millennial salah satunya adalah komitmen organisasi. (Porter, 2008) mengatakan bahwa komitmen organisasi didefinisikan sebagai pengidentifikasian dan keterlibatan dari seorang individu terhadap organisasi tertentu. (Luthans, 2011) komitmen organisasi menunjukkan seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu organisasi, karena komitmen organisasi akan menimbulkan seseorang memiliki rasa ikut memiliki terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik, rendahnya tingkat absensi, rendahnya tingkat keluar

masuk pekerjaan (*turnover*), dan rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang rendah akan memiliki dampak negatif bagi organisasi. Organisasi tidak mampu melakukan perubahan dengan cepat dan menghasilkan kinerja yang baik jika memiliki karyawan dengan komitmen organisasi yang rendah. Komitmen organisasi yang dimaksud disini adalah karyawan sangat tertarik dengan tujuan organisasi, nilai-nilai dalam organisasi, dan sasaran-sasaran organisasi.

Komitmen organisasi lebih dari sekedar keanggotaan karena meliputi sikap kesetiaan terhadap organisasinya dengan berusaha sesuai kemampuannya demi kepentingan organisasi dan membantu mewujudkan pencapaian tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi memiliki perbedaan sikap dibandingkan karyawan yang berkomitmen rendah. Menurut (McShane & Von Glinow, 2010) memandang salah satu faktor yang memengaruhi komitmen organisasi adalah *perceived organizational support (POS)*.

Menurut (Kaswan, 2017) *perceived organizational support* adalah adanya dukungan organisasi yang diberikan kepada karyawan menjadikan karyawan merasa lebih dihargai dan lebih komitmen dengan pekerjaannya. *Perceived organizational support* yang baik dapat dicapai jika organisasi mampu memahami karakter karyawannya, memberikan kepercayaan dan kesempatan untuk terlibat secara langsung dengan rekan kerja maupun atasan, menolong dan membantu karyawan, serta memberikan pengarahan yang jelas saat karyawan bekerja maupun ketika karyawan menemukan kesulitan saat bekerja (Gillet, Fouquereau, Forest, Brunault, & Colombat, 2012). *Perceived organizational support* yang meningkat dapat membuat karyawan merasa memiliki kewajiban untuk berkontribusi dan peduli akan kesejahteraan organisasi serta membantu organisasi dalam pencapaian tujuannya (Eisenberger, Armeli, Rexwinkel, Lynch, & Rhoades, 2001).

Terdapat beberapa hasil penelitian mengenai *perceived organizational support* terhadap komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh (Tumwesigye, 2010) menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (Sandra & Alfian, 2015) menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan pada organisasi. Serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh (Adhika & Riana, 2016) bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Gillet et al., 2012) bahwa *perceived organizational support* memiliki hubungan positif terhadap komitmen organisasi yang mengindikasikan bahwa *perceived organizational support* dapat menanamkan rasa memiliki terhadap suatu organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin banyak dukungan organisasi, maka keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi semakin tinggi, begitu pula sebaliknya.

Berdasarkan hasil-hasil penelitian tentang pengaruh *perceived organizational support* terhadap komitmen organisasi serta memperhatikan fenomena di generasi milenial, peneliti berasumsi bahwa terdapat kontribusi *perceived organizational support*

terhadap komitmen organisasi karyawan generasi milenial. Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan di atas, maka peneliti bermaksud meneliti kontribusi *perceived organizational support* terhadap komitmen organisasi karyawan generasi milenial, untuk mendukung pemecahan masalah pada perusahaan atau organisasi.

Metode Penelitian

1. Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan generasi milenial yang berjumlah 109 orang (40,4% laki-laki dan 59,6% perempuan) yang berusia 21-41 tahun, bekerja di perusahaan minimal 3 bulan sebagai responden penelitian.

2. Pengukuran

Instrumen penelitian ini menggunakan model skala Likert yang terdiri dari 6 respon jawaban mulai dari Sangat Tidak Setuju sampai dengan Sangat Setuju (1) Skala *perceived organizational support* terdiri dari 12 item yang di adaptasi melalui (Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986) memiliki daya reliabilitas sebesar 0,896. Salah satu item pada skala *perceived organizational support* adalah “Perusahaan tempat saya bekerja saat ini bangga dengan pencapaian saya di tempat kerja.”, (2) Skala komitmen organisasi terdiri dari 22 item yang di adaptasi melalui (Meyer & Allen, 1984) dan (Mowday, Steers, & Porter, 1979) memiliki daya reliabilitas sebesar 0,866. Salah satu item pada skala komitmen organisasi adalah “Saya akan senang bekerja di perusahaan ini sampai saya pensiun”.

Peneliti menggunakan jenis pengambilan sampel *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan atau karakteristik tertentu. (Margono, 2004) melanjutkan bahwa pemilihan sekelompok subjek dalam *purposive sampling*, didasarkan atas ciri-ciri tertentu yang mempunyai sangkut paut yang erat dengan ciri-ciri populasi yang sudah diketahui sebelumnya. Sampel penelitian ini adalah karyawan berumur 21-41 tahun, sudah bekerja di perusahaan minimal 3 bulan.

3. Analisis Data

Uji Validitas dalam penelitian ini menggunakan *Content Validity* yang dilakukan oleh *Expert Judgment*. Pengujian daya diskriminasi aitem dilakukan menggunakan analisis *Item Total correlation* dengan bantuan program SPSS 25 for Windows. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan analisis *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS 25 for Windows. Analisis yang dilakukan pada penelitian ini adalah menguji kontribusi *perceived organizational support* terhadap komitmen organisasi maka teknik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi (*Regression*).

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa diperoleh nilai F sebesar 82,479 dan koefisien signifikansi sebesar 0,000 ($p \leq 0,050$) se perti pada tabel 1. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang berbunyi: “terdapat kontribusi *perceived organizational support* terhadap komitmen organisasi” dalam penelitian ini diterima.

Sementara nilai *R square* adalah sebesar 0,435. Hal ini berarti *perceived organizational support* ini memiliki kontribusi sebesar 43,5% terhadap komitmen organisasi pada subjek dalam penelitian ini, sedangkan 56,5% lainnya di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini.

Tabel 1
Hasil Uji Regresi Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Organisasi

F	Sig	R Square	Adj. R Square
82,479	0,000	0,435	0,430

Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *perceived organizational support* pada karyawan generasi milenial, maka semakin tinggi pula komitmen organisasi yang akan dialami karyawan generasi milenial tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima, yakni ada kontribusi yang signifikansi antara *perceived organizational support* (POS) terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hasil yang didapat dalam penelitian ini, diketahui bahwa variabel dalam penelitian ini mempunyai korelasi yang sangat signifikan dengan arah hubungan positif.

Hasil penelitian tersebut didukung pernyataan (Kaswan, 2017) yang menyatakan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi atau perusahaan dipengaruhi faktor *perceived organizational support* (POS) pada karyawan. Karyawan generasi millennial yang memiliki *perceived organizational support* (POS) tinggi akan merasakan adanya motivasi dan kontribusi serta memilih setia dalam perusahaan bila dibandingkan dengan meninggalkan perusahaan. Kondisi tersebut dapat meningkatkan komitmen organisasi karena karyawan akan tetap melakukan yang terbaik demi perusahaan.

Hasil penelitian sesuai dengan yang dilakukan (Toqwy & Edward, 2021) bahwa terdapat pengaruh *perceived organizational support* terhadap komitmen keorganisasian karyawan. (Rhoades & Eisenberger, 2002), menjelaskan bila karyawan merasakan adanya dukungan dari organisasi dan dukungan itu sesuai dengan norma, keinginan, dan harapannya maka komitmen yang dimiliki kemungkinan besar dapat meningkat.

Dalam penelitian ini *perceived organizational support* mempengaruhi komitmen pada generasi milenial sangat tinggi yaitu sebesar 43,5%. Hasil penelitian juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (GURU, 2021) bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *perceived organizational support* dengan komitmen organisasi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara *perceived organizational support* dengan komitmen organisasi memiliki hubungan yang sangat kuat. Jika karyawan berpersepsi organisasinya mendukungnya, maka karyawan akan cenderung berkomitmen terhadap organisasi, karena itulah hal ini penting bagi organisasi untuk menyediakan suasana yang suportif bagi karyawannya (Gokul, Sridevi, & Srinivasan, 2012).

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dibuat kesimpulan bahwa kontribusi *perceived organizational support* sangat signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan generasi millennial. Peran dari *perceived organizational support* sebesar 43.5% terhadap komitmen organisasi pada karyawan generasi millennial dan 56.5% dipengaruhi oleh faktor lainnya seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, dan lainnya. Ketika *perceived organizational support* tidak hadir maka karyawan generasi milenial menjadi kurang berkomitmen pada perusahaannya, sehingga jika tidak ada dukungan organisasi maka karyawan generasi milenial tidak akan menampilkan perilaku organisasi berupa komitmen organisasi. Karena generasi millennial memiliki karakteristik mandiri, aktif, kreatif sehingga organisasi seharusnya memiliki wadah untuk mendengarkan ide-ide atau masukan, serta memberikan kesempatan untuk berkarir kepada karyawan generasi milenial sehingga mereka merasa dianggap menjadi bagian dari perusahaan dan membuat mereka lebih berkomitmen pada perusahaannya. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan oleh peneliti diterima.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut: bagi perusahaan, sesuai dengan hasil penelitian yang telah dikemukakan, perusahaan diharapkan dapat memberikan dukungan kepada karyawan generasi millennial dengan memberikan fasilitas atau wadah untuk mereka mengemukakan ide-ide dan masukan yang diberikan, serta memberikan mereka tantangan dan kesempatan untuk terus mengembangkan diri dalam perusahaan agar karyawan generasi millennial merasa dihargai dan dianggap sehingga akan timbul dengan sendirinya komitmen organisasi dari karyawan generasi millennial.

BIBLIOGRAFI

- Adhika, I. Nyoman Resa, & Riana, I. Gede. (2016). Pengaruh Dukungan Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 5, 857–876. [Google Scholar](#)
- D'Netto, Brian, & Ahmed, E. (2012). Generation Y: human resource management implications. *Journal of Business and Policy Research*, 1(1), 1–9. [Google Scholar](#)
- Eisenberger, Robert, Armeli, Stephen, Rexwinkel, Barbara, Lynch, Patrick D., & Rhoades, Linda. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 42. [Google Scholar](#)
- Eisenberger, Robert, Huntington, Robin, Hutchison, Steven, & Sowa, Debora. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500. [Google Scholar](#)
- Gillet, Nicolas, Fouquereau, Evelyne, Forest, Jacques, Brunault, Paul, & Colombat, Philippe. (2012). The impact of organizational factors on psychological needs and their relations with well-being. *Journal of Business and Psychology*, 27(4), 437–450. [Google Scholar](#)
- Glazer, Sharon, Mahoney, Adam C., & Randall, Yari. (2019). Employee development's role in organizational commitment: a preliminary investigation comparing generation X and millennial employees. *Industrial and Commercial Training*. [Google Scholar](#)
- Gokul, A., Sridevi, G., & Srinivasan, P. T. (2012). The relationship between perceived organizational support, work engagement and affective commitment. *AMET International Journal of Management*, 4(2), 29–37. [Google Scholar](#)
- Guru, Organisasi Pada. (2021). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi Dengan Komitmen. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(4), 1–15. [Google Scholar](#)
- Institute, IDN Research. (2019). *Indonesia Millennial Report* (p. 01). p. 01. [Google Scholar](#)
- Kaswan, M. (2017). Mengembangkan Perilaku Produktif dan Mewujudkan Kesejahteraan Pegawai di Tempat Kerja. *Psikologi Industri & Organisasi*, 192–238. [Google Scholar](#)
- Luthans, Fred. (2011). *Perilaku Organisasi* (cetak keempat). Yogyakarta: Andi Offset. [Google Scholar](#)
- Margono, Drs. (2004). S. Margono. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. [Google Scholar](#)
- McShane, Steven, & Von Glinow, Mary Ann. (2010). *Organizational behaviour: Emerging knowledge and practice for the real world*. McGraw-Hill/Irwin. [Google](#)

Scholar

- Meyer, John P., & Allen, Natalie J. (1984). Testing the "side-bet theory" of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69(3), 372. [Google Scholar](#)
- Mowday, Richard T., Steers, Richard M., & Porter, Lyman W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224–247. [Google Scholar](#)
- Nindyati, Ayu Dwi. (2017). Pemaknaan loyalitas karyawan pada generasi x dan generasi y (Studi Pada Karyawan Di Indonesia). *Journal of Psychological Science and Profession*, 1(3), 59–66. [Google Scholar](#)
- Porter, Michael E. (2008). Competitive Advantage (Keunggulan Bersaing): Menciptakan dan Mempertahankan Kinerja Unggul. *Alih Bahasa: Tim Penerbit. Jakarta: Karisma Publishing Group*. [Google Scholar](#)
- Rhoades, Linda, & Eisenberger, Robert. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698. [Google Scholar](#)
- Sandra, Ghita, & Alfian, Amalia. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Karyawan. *Jurnal Psikologi TALENTA*, 1(1), 15–30. [Google Scholar](#)
- Solnet, David, & Hood, Anna. (2008). Generation Y as hospitality employees: Framing a research agenda. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 15(1), 59–68. [Google Scholar](#)
- Toqwy, Elfira, & Edward, Edward. (2021). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, Karakteristik Pekerjaan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Keorganisasian Karyawan Tribun Jambi (Kompas Gramedia Grup). *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 10(01), 63–75. [Google Scholar](#)
- Tumwesigye, Godfrey. (2010). The relationship between perceived organisational support and turnover intentions in a developing country: The mediating role of organisational commitment. *African Journal of Business Management*, 4(6), 942–952. [Google Scholar](#)
- Wesner, Marilyn S., & Miller, Tammy. (2008). Boomers and millennials have much in common. *Organization Development Journal*, 26(3), 89. [Google Scholar](#)

Copyright holder:

Adelia Rahima Didanvy (2022)

First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

