SKRIPSI

EFEK *JOB SATISFACTION* TERHADAP *ORGANIZATIONAL COMMITMENT* PADA KARYWAN GENERASI Y DAN GENERASI Z DI PT. COCA-COLA AMATIL INDONESIA. TBK

GADANG ANINDYOJATI

NRP. 09111640000106

DOSEN PEMBIMBING:

SATRIA FADIL PERSADA, S.KOM, MBA, PH.D

DOSEN CO-PEMBIMBING:

MUNIROH, S.SI., MBA.

DEPARTEMEN MANAJEMEN BISNIS

FAKULTAS DESAIN KREATIF DAN BISNIS DIGITAL

INSTITUT TEKNOLOGI SEPULUH NOPEMBER

SURABAYA

2020

(*Halaman ini sengaja penulis dikosongkan)*

SKRIPSI

EFEK *JOB SATISFACTION* TERHADAP *ORGANIZATIONAL COMMITMENT* PADA KARYWAN GENERASI Y DAN GENERASI Z DI PT. COCA-COLA AMATIL INDONESIA. TBK

GADANG ANINDYOJATI

NRP. 09111640000106

DOSEN PEMBIMBING:

SATRIA FADIL PERSADA, S.KOM, MBA, PH.D

DOSEN CO-PEMBIMBING:

MUNIROH, S.SI., MBA.

DEPARTEMEN MANAJEMEN BISNIS

FAKULTAS DESAIN KREATIF DAN BISNIS DIGITAL

INSTITUT TEKNOLOGI SEPULUH NOPEMBER

SURABAYA

2020

(*Halaman ini sengaja penulis dikosongkan)*

UNDERGRADUATE THESIS

EFFECT OF JOB SATISFACTION ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN GENERATION Y AND GENERATION EMPLOYEES IN PT. COCA-COLA AMATIL INDONESIA. TBK

GADANG ANINDYOJATI
NRP. 09111640000106

SUPERVISOR:
SATRIA FADIL PERSADA, S.KOM, MBA, PH.D

CO-SUPERVISOR:
MUNIROH, S.SI., MBA.

DEPARTEMENT OF BUSINESS MANAGEMENT
FACULTY OF CREATIVE DESIGN AND DIGITAL BUSINESS
INSTITUT TEKNOLOGI SEPULUH NOPEMBER
SURABAYA
2020

(***Halaman ini sengaja penulis dikosongkan)***

LEMBAR PENGESAHAN

EFEK *JOB SATISFACTION* TERHADAP *ORGANIZATIONAL COMMITMENT* PADA KARYWAN GENERASI Y DAN GENERASI Z DI PT. COCA-COLA AMATIL INDONESIA. TBK

Oleh:

Gadang Anindyojati
NRP 09111640000106

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen Bisnis

Pada

Program Studi Sarjana Manajemen Bisnis
Departemen Manajemen Bisnis
Fakultas Desain Kreatif dan Bisnis Digital
Institut Teknologi Sepuluh Nopember

Tanggal Ujian: 11 Agustus 2020

Disetujui Oleh:
Dosen Pembimbing Skripsi

Pembimbing	Ko-Pembimbing
Satria Fadil Persada, S.Kom, MBA, PH.D	**Muniroh, S.Si, MBA**
NIP. 1987201711061	**NIP. 1992201972007**

(*Halaman ini sengaja penulis dikosongkan)*

Seluruh tulisan yang tercantum pada Skripsi ini merupakan hasil karya penulis sendiri, dimana isi dan konten sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis. Penulis bersedia menanggung segala tuntutan dan konsekuensi jika di kemudian hari terdapat pihak yang merasa dirugikan, baik secara pribadi maupun hukum.

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh isi Skripsi ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh isi Skripsi dalam bentuk apapun tanpa izin penulis.

EFEK *JOB SATISFACTON* TERHADAP *ORGANIZATIONAL COMMITMENT* PADA GENERASI Y DAN GENERASI Z DI PT. COCA COLA AMATIL INDONESIA

ABSTRAK

Dalam dunia SDM, komitmen merupakan suatu bagian besar yang dicari di dunia kerja. Komitmen yang terpenting untuk perusahaan merupakan komitmen karyawan terhadap jalanya perusahaan tersebut. Tetapi banyak riset memperlihatkan bahwa generasi pekerja baru di kedepanya akan memiliki nilai komitmen yang sangat berbeda dibandingkan dengan generasi pekerja sebelumnya. Salah satu faktor dalam perubahan yang diperlihatkan dari komitmen organisasi adalah efek dari kepuasak kerja para karyawan. Penelitian ini akan melihat bagaimana PT Coca Cola Amatil Indonesia yang memilik manajemen sumber daya manusia terbaik se-Asia dalam efek kepuasan kerja karyawan generasi Y dan generasi Z dengan komitmen organisasi mereka. Penelitian ini menggunakan metode pengelolaan data ANOVA *one-way* dan regresi linear berganda. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara sampling 71 karyawan generasi Y (millennial) dan generasi Z di PT Coca cola Amatil Indonesia di Surabaya dengan cara penyebaran quisoner online. Dari pengelolaan data yang di dapat dari regresi liniear didapatkan bahwa karyawan muda generasi Y dan Z secara keseluruhan memiliki hubungan positif antara kepuasan kerja mereka dengan komitmen organisasi mereka, namun hubungan ini tidak signifikan sama sekali. Dan dari hasil analisis ANOVA-*one way* didapatkan bahwa karyawan muda generasi Y dan Z tidak memiliki perbedaan yang signifikan di dalam kepuasan kerja mereka dan komitmen organisasi diantara mereka.

Kata kunci: ***Organizational commitment, Job satisfaction, Generation Y, Generation Z***

(Halaman ini sengaja penulis dikosongkan)

EFFECT OF JOB SATISFACTION TO ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN GENERATION Y AND GENERATION Z IN PT. COCA COLA AMATIL INDONESIA

ABSTRACT

In the working world of HR, commitment is a large part of what is sought in the world of organizational and companies. The most important commitment for the company is the employee's commitment to the company's net. But much research shows that the new generation of workers in the future will have a very different commitment value compared to the previous generation of workers. One factor in the change shown in organizational commitment is the effect of the work satisfaction of employees. This research will look at how PT Coca Cola Amatil Indonesia has the best human resource management in Asia in the effect of job satisfaction of Y generation and Z generation employees with their organizational commitment. Data collection in this study was conducted by sampling 71 Y generation (millennial) and Z generation employees at PT Coca Cola Amatil Indonesia in Surabaya by distributing online quisoners. From the management of the data obtained from linear regression found that young Y and Z generation employees as a whole have a positive relationship between their job satisfaction with their organizational commitment, but this relationship is not significant at all. And the results of the ANOVA-one way analysis found that young Y and Z generation employees did not have a significant difference in their job satisfaction and organizational commitment between them.

Key words: Organizational commitment, Job satisfaction, Generation Y, Generation Z

(Halaman ini sengaja penulis dikosongkan)

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa Sang atas limpahan berkah rahmat dan kuasa-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Bagaimana hubungan literasi keuangan dan variabel demografi berhubungan dengan bias perilaku investor individu di pasar modal Indonesia".

Penelitian dengan topik terkait dilakukan karena penulis memiliki ketertarikan dalam pasar modal yang saat ini semakin berkembang di Indonesia. Oleh karena itu, penulis mengucapkan banyak sekali terima kasih atas segala cara dan bentuk dukungan yang diberikan. Adapun pihak-pihak yang membantu dalam penyelesaian skripsi ini antara lain sebagai berikut.

1. Ibu Dr.oec.HSG. Syarifa Hanoum, S.T., M.T selaku Kepala Departemen Manajemen Bisnis ITS
2. Bapak Berto Mulia Wibawa, S.Pi., M.M. selaku Sekretaris Departemen dan Kepala Program Studi S1 Manajemen Bisnis ITS
3. Bapak Satria Fadil Persada, S.Kom., M.BA, Ph.D. selaku dosen pembimbing yang selalu membimbing, membantu, memberikan semangat, dan arahan yang bermanfaat dalam pengerjaan skripsi ini.
4. Ibu Muniroh, S.Si., M.BA. selaku dosen co-pembimbing yang selalu memberikan masukan dan tambahan yang berharga serta memberikan semangat kepada saya selaku penulis.
5. Bapak dan Ibu Dosen tim pengajar dan seluruh staf karyawan Departemen Manajemen Bisnis ITS yang telah banyak berjasa dalam membantu penulis selama pembelajaran dan aktivitas-aktivitas perkuliahan;
6. Bapak, Ibu, Adek serta orang-orang yang selalu memberikan banyak dukungan dan doa serta semangat;
7. Teman seperjuangan penulis, M. Faizal Fikri, Jusuf Lamirada Habibie, M. Isaal Febriansha yang telah banyak membantu dan menyemangati selama proses pengerjaan skripsi ini;

8. Semua teman-teman dan sahabat penulis yang telah banyak memberikan motivasi, dorongan, doa, dan dukungan tiada henti kepada penulis.
9. Keluarga Mahasiswa Manajemen Bisnis ITS, khususnya Umbra, yang telah banyak membantu penulis, memberikan masukan, dan menemani dari masa awal perkuliahan hingga lulus dari Departemen Manajemen Bisnis.
10. Teman-teman yang selalu memberi dukungan, doa, dan semangat.
11. Seluruh responden penelitian yang telah membantu penulis untuk meluangkan waktu dan pikirannya dalam mengisi kuesioner skripsi ini.
12. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu atas segala bantuan dan doanya kepada penulis selama pengerjaan skripsi ini.

Besar harapan penulis semoga penelitian ini dapat bermanfaat untuk banyak pihak baik bagi PT Coca Cola Amatil Indonesia .Tbk, para karyawan di sana , pembaca, mahasiswa, maupun untuk penelitian selanjutnya.

Surabaya, Juli 2020

(Halaman ini sengaja penulis dikosongkan)

DAFTAR ISI

ABSTRAK ..... **ii**

ABSTRACT ..... **iv**

KATA PENGANTAR ..... **vi**

DAFTAR ISI ..... **ix**

DAFTAR GAMBAR ..... **xiii**

DAFTAR TABEL ..... **xiv**

BAB I PENDAHULUAN **1**

1.1 Latar Belakang 1

1.2 Rumusan Masalah 5

1.3 Tujuan Penelitian 6

1.4 Manfaat Penelitian 6

1.5 Ruang Lingkup 7

1.6 Sistematika Penulisan 7

BAB II LANDASAN TEORI **10**

2.1 *Organizational Commitment* 10

2.1.1 Pengertian *Organizational commitment* 10

2.1.2 Dimensi *Organizational Commitment* 11

2.1.3 Indikator *Organizational Commitment* 12

2.2 Job Satisfaction 13

2.2.1 Pengertian *Job Satisfaction* 13

2.2.2 Indikasi *Job Satisfaction* 15

2.2.3 Dimensi *Job Satisfaction* 16

2.2.4 indikator *Job Satisfaction* 17

2.3 Generasi Z 17

2.4 Generasi Y 19

2.5 One-way ANOVA 20

2.6 Penelitian Terdahulu 20

2.6.1 *Job satisfaction and organizational commitment of hotel managers in Turkey* (Gunlu, 2010) 20

2.6.2 *Examining the relationships among job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention: An empirical study* (Yücel, 2012) 21

2.6.3 EFFECT OF JOB SATISFACTION ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT (Ismail & Razak, 2016) 22

2.7 Research Gap 26

2.8 Posisi Penelitian 26

BAB III METODE PENELITIAN 28

3.1 Diagram Alur Penelitian 28

3.1.1 Tahap Pendahuluan 29

3.1.2 Tahapan Spesifikasi Model 29

3.1.3 Tahapan Pengumpulan Data dan Teknik pengumpulan Data 29

3.1.4 Simpulan dan Saran 29

3.2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel 31

3.3 kerangka penelitian 34

3.4 Desain Penelitian 34

3.4.1 Jenis Penelitian 35

3.4.2 Data yang dibutuhkan 35

3.4.3 Populasi dan Sampel Penelitian 35

3.4.4 Perancangan Kuesioner 36

3.4.5 Teknik Pengumpulan Data 37

3.5 Teknik Pengelolahan Data 38

3.5.1 Uji Asumsi Klasik 38

3.5.2 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas 39
3.5.3 Uji ANOVA (*One-Way*) 40
3.5.3 Analisis Regresi Linier Berganda 41
BAB IV ANALISIS DAN DISKUSI 45
4.1 Gambaran Umum Perusahaan 45
4.2 Deskripsi Variabel Penelitian 45
4.3 Uji Outlier 47
4.4 Uji Normalitas 48
4.3 Uji Validitas 49
4.4 Uji Realibilitas 51
4.5 Analisis ANOVA 51
4.6 Analisa Regresi Linear Berganda 54
4.7 pembahasan hasil Analisa dan Hipotesis 55
4.7.1 pembahasan H1 55
4.7.2 pembahasan H2 55
4.7.3 pembahasan H0a dan H1a 56
4.7.4 pembahasan H0b dan H1b 56
4.8 Implikasi Manajerial 56
4.8.1 implikasi dari H1 56
4.8.2 Implikasi dari H2 56
4.8.3 Implikasi dari H0a dan H0a 57
4.8.4 Implikasi dari H0b dan H0b 57
BAB V SIMPULAN DAN SARAN 60
5.1 Kesimpulan 60
5.2 Saran 60
5.3 keterbatasan penelitian 61

LAMPIRAN 64

DAFTAR PUSTAKA 86

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 chart tingkatan keluar karyawan…….5

Gambar 2.1: Components of job satisfaction……...12

Gambar 2.2 Alur Hipotesa penelitian Gunlu……19

Gambar 2.3 Alur Hipotesa penelitian Yücel……21

Gambar 2.4 Alur efek penelitian Ismail & Razak……22

Gambar 3.1 Diagram penelitian……28

Gambar 3.1 Diagram penelitian……28

Gambar 3.2 Tabel Isaac dan Micahel……...……28

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 tabel penelitian terdahulu…….23

Tabel 3.1 variabel penelitian……31

Tabel 3.1 Nilai Skala Likert…….36

Tabel 4.1 Katagori penilaian……45

Tabel 4.2 tabel deskriptif kepuasan kerja……45

Tabel 4.3 Tabel deskriptif komitmen organisasi……..45

Tabel 4.4 uji Z-score……46

Tabel 4.5 uji normalitas keseluruhan……...48

Tabel 4.6 uji normalitas kepuasan kerja……...48

Tabel 4.7 uji Validitas 1……...49

Tabel 4.8 uji Validitas 2……...50

Tabel 4.9 uji Realibitas…….51

Tabel 4.10 uji Homogenitas kepuasan kerja……....…….52

Tabel 4.11 uji Homogenitas komitmen orgnisasi…….52

Tabel 4.12 uji ANOVA kepuasan kerja……....53

Tabel 4.13 uji ANOVA komitmen organisasi……..53

Tabel 4.13 Tabel uji F……...54

Tabel 4.14 Tabel uji T……...54

Tabel 4.15 tabel implikasi manajerial……....58

(Halaman ini sengaja penulis dikosongkan)

BAB I
PENDAHULUAN

Dalam bab ini penulis menjelaskan terkait latar belakang dari permasalahan, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat-manfaat penelitian, batasan dan asumsi serta sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian ini.

1.1 Latar Belakang

Di dunia modern yang kompetitif ini tidak ada organisasi yang dapat memiliki kinerja yang unggul kecuali setiap karyawan berkomitmen untuk tujuan organisasi dan kecuali karyawan tersebut tidak bekerja sebagai anggota tim yang efektif. Tidak lagi cukup untuk memiliki karyawan yang datang dengan setia setiap hari untuk bekerja dan melakukan pekerjaan mereka secara mandiri. Karyawan sekarang harus berpikir seperti pengusaha, bekerja dalam tim, dan membuktikan nilai-nilai individu mereka (Gunlu, 2010). Namun, mereka juga ingin menjadi bagian dari organisasi yang sukses yang memberikan pemasukan yang bagus dan peluang untuk pengembangan, dan mengamankan pekerjaan mereka di dalam perusahaan atau organisasi di mana mereka bekerja. Di masa lalu, organisasi telah memastikan kesetiaan karyawannya dengan menjamin keamanan kerja mereka. Namun, banyak organisasi telah menanggapi tekanan kompetitif oleh PHK (Pemutusan Hubungan kerja), restrukturisasi dan transformasi, dan menciptakan iklim perusahaan atau organisasi yang tidak pasti (Radosavljević, Ćilerdžić, & Dragić, 2017). Oleh karena itu, karyawan merasa bahwa mereka adalah korban dari janji yang dilanggar. Salah satu tantangan yang dihadapi oleh organisasi modern termasuk menjaga komitmen karyawan dalam lingkungan bisnis saat ini. Salah satu cara perusahaan atau organisasi melihat komitmen para karyawan adalah dengan melihat nilai *organizational commitment.*

Komitmen terhadap organisasi (*organizational commitment*) adalah hal penting dalam perusahaan. Komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan kesetiaan karyawan kepada organisasi dan proses-proses keberlanjutan karyawan yang dapat mengekspresikan kepedulian terhadap organisasi, kesuksesan dan kesejahteraan berkelanjutan (Avey, 2011). Karyawan dengan komitmen organisasi

yang tinggi dapat bertahan atau bekerja di perusahaan untuk jangka waktu yang panjang, berkorban untuk perusahaan dan meningkatkan produktivitas kinerja. Berbagai penelitian di seluruh dunia juga membuktikan komitmen organisasi dapat meningkatkan kinerja di perusahaan tanpa melihat kultur perusahaan tersebut (Soomro, 2019). Komitmen terhadap organisasi juga mampu mengembangkan sikap positif sesuai dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan sehingga dapat mengembangkan lingkungan kerja yang cenderung positif, dan meningkatkan tingkat absensi dan mengurangi keinginan untuk berganti ke perusahaan atau organisasi lainnya.

Komitmen organisasi dapat diwujudkan ketika perusahaan puas dengan pekerjaan mereka (kepuasan kerja). Kepuasan kerja adalah respons emosional dari individu tentang pekerjaan yang mengharapkan pertemuan, keinginan dan kebutuhan (Lambert, 2017). Kepuasan kerja dapat membantu kompilasi dan hadiah pekerjaan seperti yang diminta oleh harapan, keinginan, dan kebutuhan karyawan. Selain itu, hubungan dengan kolega dan atasan juga akan memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan puas, itu dapat meningkatkan komitmen karyawan untuk tetap berada dalam organisasi atau perusahaan (Abu-Shamaa, 2015). Selain itu, ada penelitian yang dilakukan oleh Gunlu, Aksarayli dan Percin (2010) yang berhasil menemukan kepuasan kerja yang signifikan pada komitmen organisasi dengan responden yang terdiri dari manajer hotel berskala besar di Aegean, Turki.

Ke depanya Generasi Y (*milenial*) akan terdiri dari mayoritas komunitas bisnis pada sepuluh atau lima tahun ke depan. Generasi Y lahir antara tahun 1981 dan 1994 (YUSTISIA, 2016) . Generasi ini memiliki lebih banyak rasa kepemimpinan dan mereka berpikir bahwa lingkungan sosial adalah penting di tempat kerja, karena stabilitas kehidupan kerja baik ke depan, karena pekerjaan adalah keinginan untuk membuat keuntungan mereka benar dan mereka terbuka untuk perbaikan pekerjaan (Uba, 2012). Kalau tidak, generasi ini, yang mendefinisikan diri mereka sebagai 'pekerja yang dapat diandalkan', menyatakan bahwa mereka menyukai persaingan dan harus ada persaingan antara karyawan dalam kehidupan kerja (Ozkan & Solmaz, 2015). Meskipun baik Generasi Y dan Z memiliki arah yang sama dalam persepsi dan perilaku mereka, Generasi Z baik untuk ke depan dengan berbagai cara yang berbeda.

Realita yang terjadi di dunia kerja bahwa setiap generasi memiliki nilai komitmen yang berbeda beda. Dalam penelitiannya, Dale Carnegie (2018) bahwa dari semua milenial yang masuk ke pasar tenaga kerja, 75% dari mereka tidak memiliki komitmen yang cukup terhadap organisasi atau perusahaan yang mereka tempati. Dalam penelitian tersebut juga didapatkan bahwa perusahaan perusahaan atau organisasi yang telibat dengan karyawan muda, sebesar 9% dari karyawan tersebut tidak ingin terlibat dengan organisasi mereka. Terlebih lagi, 7 dari 10 karyawan muda hanya Sebagian terlibat terhadap pengembangan organisasi mereka. Hanya satu di antara empat millennial yang ber-komitmen, dan 64% terlibat sepenuhnya pasti akan bertahan setidaknya 1 tahun ke depan setelah mereka di terima oleh perusahaan atau organisasi yang mereka tempati. Sebaliknya, 60% millennial berencana mengundurkan diri apabila merasa *disengaged* atau tidak terlibat dengan perusahaan yang sekarang mereka tempati. Penelitian tersebut menunjukkan bagaimana para pekerja milenial memiliki komitmen yang tipis terhadap perusahaan atau organisasi yang mereka tempati.

Dalam kasus generasi Z (generasi yang lahir dari tahun 1995 sampai 2009) yang juga akan menggantikan tenaga kerja 10 tahun lagi, banyak dari mereka memiliki suatu sebab yang berbeda yang mempengaruhi kepuasan kerja mereka dan loyalitas terhadap organisasi atau perusahaan yang mereka tempati. Banyak dari generasi Z merasa puas akan kerjanya dan loyal terhadap organisasi atau perusahaannya bila mereka mendapatkan peran yang dapat menjadikan lingkungan atau dunia di sekitarnya berubah menjadi lebih baik dalam nilai-nilai mereka (Stillman & Stillman, 2017).

Dalam hal ini kita bisa melihat bahwa generasi Y dan Z memiliki kecenderungan memiliki loyalitas yang bergantung terhadap organisasi atau perusahaan yang mereka tempati, dengan pertanyaan “apakah mereka mendapatkan sesuatu dari organisasi tersebut?” dengan itu. Penelitian ini akan mengeksplorasi signifikasi kepuasan yang diberikan oleh organisasi terhadap pegawai generasi Y dan Z yang dapat mempengaruhi loyalitas mereka.

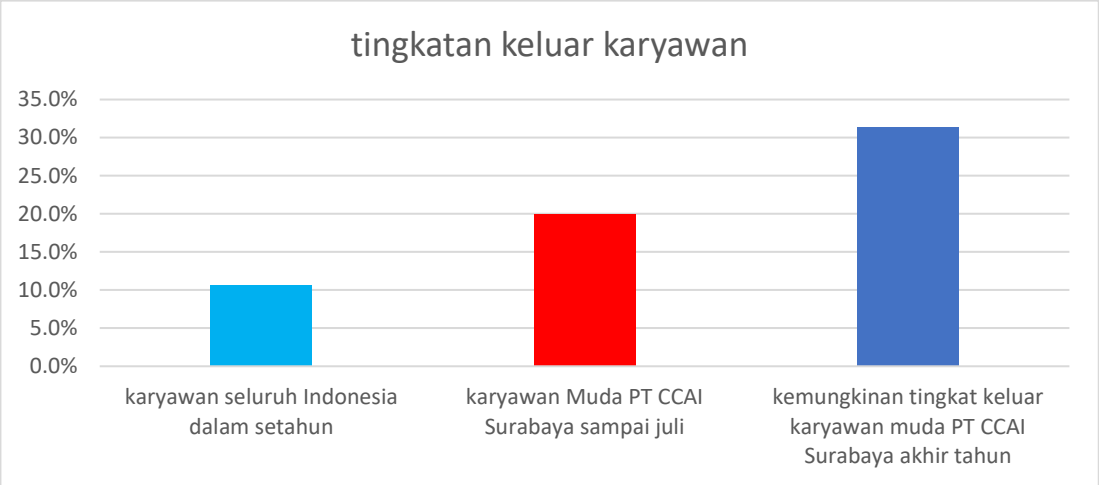
Penelitian ini melihat kepuasan dari segi organisasi dari perusahaan, yaitu kepuasan yang berhubungan dengan orang ke orang dan perilaku organisasi terhadap karyawannya bukan lingkungan fasilitas yang ada untuk karyawan.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi akan diteleitit dalam peneiltian ini dengan objek penelitian uaitu generasi Y (milenial) dan Z. dalam ruang lingkup PT. Coca-Cola Amatil Indonesia sebagai peraih "HR Asia Best Companies to Work for in Asia" pada tahun 2018 dan tahun 2019, yang diambil dari hasil-hasil survei HR *Asia Employee Input Survey* (EIS) atau Survei Input Karyawan Asia (SIKA) dan *HR Asia Workplace and Employee Engagement Survey* (WEES) atau Sumber Daya Manusia Asia Tempat Kerja dan Survei Keterlibatan Karyawan (SDMATKSKK) dengan juri-juri yang independen yang terdiri dari pakar-pakar di bidang industri, akademisi, jurnalis, dan perwakilan kementerian tepatnya kementerian ketenagakerjaan (Arief, 2019).

PT. Coca-Cola Amatil Indonesia (CCAI) adalah perusaahaan yang berfungsi sebagai produser dan distributor minuman terkemuka yang telah beroprasi di Negara ini sejak tahun 1992. PT CCAI memproduksi dan mendistribusikan produk di bawah manajemen The Coca-Cola Company di Amerika Serikat. CCAI adalah salah satu perusahaan pembotolan terbesar minuman siap minum (soda, teh, minuman energi, dll) di wilayah Asia-Pasifik dan salah satu dari perusahaan pembotolan Coca-Cola terbesar di dunia (Sugandy, 2018). PT. CCA di Indonesia mempekerjaka2n lebih dari 12.000 pekerja. Sejumlah besar pihak-pihak luar perusahaan seperti pelanggan, pemasok, dan penyedia layanan juga memperoleh pendapatan dari hasil berbisnis dengan PT CCAI. Saat ini PT CCAI memiliki 8 pabrik di seluruh daerah di Indonesia, yaitu Cikedoka, Cibitung, Bandung, Semarang, Bali, Surabaya, Lampung, dan Medan dan beroperasi dengan 200 lebih pusat penjualan dan distribusi di seluruh Indonesia (Arief, 2019). Dari segi SDM PT. CCAI memberikan banyak kesempatan terhadap karyawan yang ingin berkembang dalam karier maupun dalam kehidupan biasanya (berkeluarga, merakyat, dan beragama). Selain itu tingkat kesejahteraan karyawan juga diperhatikan oleh perusahaan. Dengan kata lain karyawan PT CCAI memiliki kemungkinan kepuasan kerja yang sangat bagus, walaupun belum bisa dilihat bagaimana kepuasan kerja di PT CCAI untuk generasi milenial dan generasi Z berefek terhadap komitmen mereka.

Dalam PT CCAI sendiri memiliki permasalahan dengan komitmen organisasi pada generasi Y dan Z. pada tahun 2020 ini dari awal tahun sampai bulan Juli sudah ada

21 karyawan muda yang keluar (dan tidak dikeluarkan) dari PT CCAI cabang Surabaya sendiri, dari awalnya memiliki banyak pegawai muda sebanyak 105 menjadi 84, dengan tingkatan karyawan muda keluar sebesar 20% dalam pertengahan tahun dibandingkan tingkat keluar karyawan seluruh Indonesia sebesar 10,6% dalam setahun (Septalisma, 2018). Dan jika divisualisasikan akan terlihat seperti berikut:



Gambar 1.1 chart tingkatan keluar karyawan

Dari chart di atas bisa dilihat bahwa memang ada permasalahan dengan loyalitas dan komitmen dari karyawan muda di PT.CCAI Surabaya. Dalam penelitian ini akan membahas apakah kepuasan kerja dalam karyawan muda menjadi kunci permasalahan yang dialami oleh PT CCAI.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang tertulis sebelumnya, maka rumusan permaslahan pada penelitian ini adalah:

1. Apakah *job satisfaction* berpengaruh terhadap *organizational commitment* di PT CCAI?
2. Apakah *job satisfaction* (kepuasan kerja) berpengaruh terhadap karyawan generasi Y (milenial) di PT CCAI?
3. Apakah *job satisfaction* berpengaruh terhadap karyawan generasi Z di PT CCAI?
4. Apakah *job satisfaction* (kepuasan kerja) memiliki pengaruh yang berbeda terhadap karyawan generasi Y dan karyawan generasi Z di PT CCAI?

5. Apakah *job satisfaction* (kepuasan kerja) berpengaruh terhadap *organizational commitment* karywan generasi Y (milenial) di PT CCAI?
6. Apakah *job satisfaction* (kepuasan kerja) berpengaruh terhadap *organizational commitment* (komitmen organisasi) karywan generasi Y (milenial) di PT CCAI?
7. Apakah *job satisfaction* berpengaruh terhadap *organizational commitment* karywan generasi Z di PT CCAI?
8. Apakah *job satisfaction* memiliki pengaruh yang berbeda terhadap karyawan generasi Y dan karywan generasi Z dalam *organizational commitment* di PT CCAI?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penulisan ini berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, yaitu:

1. Menganalisis hubungan antara *job sartisfaction* (kepuasan kerja) terhadap *organizational commitment* (komitmen organisasi) di karyawan PT Coca-cola Amatil Indonesia generasi Y (millennial) dan generasi Z.
2. Menganalisis signifikansi antara *job sartisfaction* (kepuasan kerja) terhadap *organizational commitment* (komitmen organisasi) di karyawan PT Coca-cola Amatil Indonesia generasi Y (millennial) dan generasi Z.
3. Menganalisa perbedaan sikap *job satisfaction* (kepuasan kerja) dari karyawan PT. Coca-cola Amatil Indonesia generasi Y (millennial) dan generasi Z.
4. Menganalisa perbedaan sikap *organizational commitment* (komitmen organisasi) dari karyawan PT. Coca-cola Amatil Indonesia generasi Y (millennial) dan generasi Z.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi beberapa pihak sebagai berikut :

1. Bagi peneliti:

   a. Untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai konsep, indikator dari komitmen organisasi (*organizational commitment*), kepuasan kerja (*job satisfaction*).

   b. Untuk memberikan bekal pengetahuan dan keterampilan kepada peneliti

dalam mengaplikasikan ilmu pengetahuan dan teori khususnya pengembangan komitmen organisasi (*organizational commitment*), kepuasan kerja (*job satisfaction*).

2. Bagi perusahaan:

   a. untuk membantu perusahaan dalam emngambil keputusan dalam bagian *Human resource management* yang lebih tepat kedepannya.
   b. untuk mewujudkan komitmen yang lebih bagus dalam perusahan bagi generasi pekerja di masa depan

3. Bagi Pendidikan dan Akademis:

   a. Untuk memberikan tambahan ilmu yang realistis mengenai pengaruh kepuasan kerja (*job satisfaction*) terhadap komitmen organisasi (*organizational commitment*) pada generasi Y (*milenial)* dan generasi Z
   b. Untuk referensi tambahan untuk penelitian selanjutnya dan sebagai bahan pertimbangan untuk menyelesaikan masalah yang sama.

1.5 Ruang Lingkup

Penelitian ini dilakukan pada PT. Coca-Cola Amatil di Indonesia dan responden penelitian ini adalah karyawan dengan kategori generasi Y dan Generasi Z yang bekerja di PT. Coca-Cola Amatil Indonesia.

1.6 Sistematika Penulisan

Berikut dibawah ini merupakan sistematika penulisan pada penelitian ini:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas mengenai latar belakang masalah dari segi perusahaan dan keseluruhan, perumusan masalah yang didapatkan dari latar belakang sebelumnya, tujuan dan manfaat penelitian yang bisa didapatkan, batasan masalah yang ada, asumsi dari penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti, serta sistematika penulisan penelitian ini.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam Bab ke 2 ini menjelaskan mengenai objek penelitian yang akan diteliti, dasar teori yang akan digunakan dalam penelitian ini yang terdiri atas kepuasan kerja serta komitmen organisasi, dan referensi yang relevan dengan topik penelitian

sehingga dapat digunakan sebagai landasan dalam penelitian. Serta menjelaskan research gap dengan penelitian terdahulu.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini diuraikan tentang metode penelitian yang terdiri model dan hipotesis penelitian, jenis desain penelitian, model penelitian, definisi operasional variabel, uji model serta hipotesis penelitian, dan dari lokasi dan waktu penelitian. Dalam bab ini akan mendiskusikan tentang ANOVA-one way dan regresi linear berganda.

BAB IV ANALISA DAN DISKUSI

Pada bab ini akan membahas hasil dari pengumpulan data yang didapat oleh peneliti secara beraturan dan spesifik. Bab ini akan menjelaskan hasil data, uji data, Analisa data, dan diskusi hipotesis serta implikasi manajerialnya

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab terakhir ini akan membahas keseluruhan hasil dari penelitian ini serta memperlihatkan apa yang dihasilkan dari penelitian ini.bab ini berisi kesimpulan, saran, dan keterbatasan penelitian.

(Halaman ini sengaja penulis dikosongkan)

BAB II
LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan terkait teori-teori yang berhubungan dengan penelitian kali ini, penulis juga melakukan *literature review* baik dari buku, jurnal ataupun tesis yang dapat digunakan dalam menjawab permasalahan dari penelitian ini.

2.1 *Organizational Commitment*

2.1.1 Pengertian *Organizational commitment*

Komitmen organisasi digambarkan sebagai kepercayaan dan kesepakatan tujuan dan cita-cita organisasi, dan keinginan untuk mendukung inisiatif perusahaan oleh seorang karyawan (Steers, 1979). Sementara berbagai definisi ada dalam literatur dengan fokus yang berbeda, penelitian ini mengadopsi definisi komitmen organisasi oleh Meyer dan Allen (1991) dengan, "keadaan psikologis yang mencirikan hubungan karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi terhadap keputusan untuk melanjutkan keanggotaan dalam organisasi." Konsekuensi dari komitmen termasuk pergantian dan perilaku di tempat kerja seperti kinerja, ketidakhadiran, dan kewarganegaraan (Meyer, 1991).

Konsensus yang berkembang di antara para peneliti komitmen organisasi adalah model multidimensi dengan tiga komponen (Mowday, 1978). Dengan demikian, Meyer dan Allen telah mengembangkan model multidimensi yang menggambarkan tiga pola pikir komitmen yang berbeda yaitu: afektif, kelanjutan, dan normatif. Meyer dan Allen (1991) mendefinisikan tiga komponen komitmen yang menghubungkan komitmen afektif dengan ikatan batin dalam karyawan dengan organisasi dan kesediaan untuk bekerja di sana; kelanjutan komitmen terhadap biaya yang terkait dengan karyawan yang meninggalkan organisasi yang mereka tempati dan rasa kekebutuhan mereka untuk bekerja di sana; dan komitmen normatif terhadap perasaan kewajiban dan perasaan karyawan bahwa mereka harus tetap bersama organisasi.

Tiga komponen komitmen dianggap sebagai elemen komitmen daripada kategori yang berbeda karena seorang karyawan memiliki kapasitas untuk memiliki bagian dari ketiga komponen (Meyer & Allen, 1991). Model komitmen organisasi ini telah

didukung oleh banyak peneliti di berbagai bidang (Lee, Allen, Meyer, & Rhee, 2001) termasuk peneliti perhotelan (Cabarcos, Ángeles, de Pinho, & Rodríguez, 2015). Mengingat kemajuan dan bukti dalam penelitian yang ada, Meyer dan Allen (1997) tiga model komponen menyediakan kerangka kerja yang solid untuk menguji komitmen organisasi karyawan industri *timeshare*.

Karyawan yang menyatakan komitmen kepada organisasi mereka dapat memiliki sudut pandang yang lebih optimis tentang organisasi mereka, menunjukkan niat yang lebih tinggi untuk tetap dan dengan demikian mengurangi turnover (Costen, 2011). Dalam hal dimensi komitmen spesifik terkait dengan pergantian karyawan, beberapa studi telah menemukan hubungan terbalik yang kuat antara komitmen afektif dan niat turnover (Zopiatis, Constanti, & Theocharous, 2014). Komitmen kelanjutan juga ditemukan memiliki korelasi yang kuat antara kelanjutan dan omset (Mayer & Schoorman, 1992). Jaros, Jermier, Koehler, dan Sincich (1993) meneliti variabel kecenderungan penarikan yang mempengaruhi pemikiran untuk berhenti, niat pencarian, niat untuk pergi, serta turnover dan temuan mereka menunjukkan bahwa komitmen afektif dan kelanjutan menunjukkan efek tidak langsung yang signifikan terhadap turnover. Akhirnya, komitmen normatif, selain komitmen afektif dan kejelasan tujuan, terbukti mempengaruhi niat karyawan untuk tetap di antara manajer dalam suatu organisasi (Ghosh, Satyawadi, Joshi, & Shadman, 2013). Sementara hubungan positif (negatif) antara komitmen organisasi dan niat untuk tetap (turnover intention) umumnya didukung dalam penelitian sebelumnya, ada beberapa inkonsistensi di mana beberapa dimensi komitmen tidak secara signifikan terkait dengan niat untuk tetap (Garavan, O'brien, Carbery, & McDonnell, 2003).

2.1.2 Dimensi *Organizational Commitment*

Komitmen organisasi adalah konsep multidimensi (Luthans, 1987). Menurut Peng dan Li (2016) yang mereka adaptasi dari Meyer dan Allen (1997) dimensi-dimensi yang mengisi komitmen organisasi adalah:

a) komitmen afektif adalah suatu gabungan dari keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan karyawan terhadap organisasinya.

b) Komitmen berkelanjutan adalah suatu ikatan emosional karyawan dalam kerugian yang akan dia alami jika karyawan tersebut meninggalkan organisasi atau perusahaan di mana dia bekerja
c) Komitmen normatif adalah komitmen karyawan terhadap organisasinya ketika mereka jatuh bahwa mereka "harus" mengirimkannya ke organisasi mereka untuk terus bekerja di sana. Perasaan yang berbeda dari perasaan "keinginan" dan "kebutuhan" masing-masing dari komitmen Afektif dan Berkelanjutan.

2.1.3 Indikator *Organizational Commitment*

Indikator dari komitmen organisasi diperoleh dari indikator yang dibuat oleh Allen dan Mayer (1997). Indikator-indikator ini bisa dikelompokkan sesuai dimensi yang ada di komitmen organisasi, indikator tersebut adalah:

a) Komitmen afektif:
   a. senang menghabiskan sisa kerja atau karier di organisasi yang karyawan tersebut tempati
   b. menganggap bahwa permasalahan perusahaan juga sebagai masalah pribadi
   c. merasa menjadi bagian dari organisasi
   d. merasa terikat secara emosional
   e. merasa diberikan kesan pribadi oleh organisasi
b) Komitmen berkelanjutan
   a. Sulit untuk meninggalkan organisasi
   b. kehidupan tidak nyaman jika meninggalkan organisasi
   c. merasa rugi besar jika meninggalkan organisasi
   d. pilihan menyusut jika meninggalkan organisasi
   e. mendapatkan konsekuensi jika meninggalkan organisasi
   f. tingkat pertimbangan dalam bekerja di organisasi lain
c) Komitmen normatif
   a. kewajiban dalam bekerja
   b. keuntungan sendiri
   c. rasa bersalah
   d. loyalitas

e. rasa kewajiban pada karyawan lain

f. rasa berhutang pada organisasi

2.2 Job Satisfaction

2.2.1 Pengertian *Job Satisfaction*

Definisi dari kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman dari kerja seseorang karyawan (Locke, 1976). Kepuasan kerja adalah mata pelajaran yang paling banyak diteliti dalam psikologi industri dan organisasi (Hakim dan Gereja, 2000). Banyak penelitian dalam teori kepuasan telah mencoba menjelaskan kepuasan kerja dan pengaruhnya, seperti: Hierarki Kebutuhan Maslow (1943), Teori Ekuitas Adam (1965), Teori Dua-Faktor Hertzberg (1968), Locke ' s (1969) Teori Perbedaan, Hackman dan Oldham (1976) Model Karakteristik Pekerjaan, Locke (1976) Teori Pengaruh, Teori Pembelajaran Sosial Bandura (1977), dan Teori Proses Lawan Landy (1978) . Namun, kepuasan kerja telah dikaitkan dengan komponen emosional, kognitif dan perilaku (Tandon, 2012). Komponen emosional yang mereka kaji termasuk perasaan tentang pekerjaan, seperti kebosanan, kecemasan, atau kegembiraan. Komponen kognitif kepuasan kerja di sisi lain, mengacu pada keyakinan tentang pekerjaan seseorang. Namun, komponen perilaku termasuk tindakan orang dalam kaitannya dengan pekerjaan mereka, yang mungkin termasuk keterlambatan, tetap terlambat, atau berpura-pura sakit untuk menghindari pekerjaan (Irefin, 2014).

Gambar 2.1: Components of job satisfaction

Source: Diambil dari Pennsylvania State University (2010)

Kepuasan kerja adalah salah satu variabel yang paling banyak digunakan dan dipelajari dalam perilaku organisasi. Hasil dari salah satu studi ini adalah adaptasi dari studi Pennsylvania State University pada tahun 2010. Gambar 2.1 menggambarkan kepuasan kerja sebagai sikap (atau evaluatif) karyawan, respons kognitif dan perilaku terhadap pekerjaan dan organisasinya secara umum. Kepuasan kerja terdiri dari komponen evaluatif dengan komponen kognitif dan perilaku. Bagian berikut merangkum komponen kognitif dan afektif / evaluatif dari kepuasan kerja; hubungan mereka dengan sistem bujukan organisasi dan dampaknya terhadap kinerja dan keanggotaan.

Respons keseluruhan seorang karyawan terhadap organisasinya dirangkum dalam komponen evaluatif. Komponen ini mewakili ketidakpuasan vs kepuasan terhadap organisasi. Ketika ditanya satu tanggapan terhadap pertanyaan, seberapa puaskah Anda dengan pekerjaan Anda, tanggapan individu dengan evaluasi keseluruhan mereka. Masih baru-baru ini, para peneliti telah mendukung termasuk komponen evaluatif di samping komponen afektif dan kognitif standar sikap (Valadez, 2001). Evaluasi dapat dianggap sebagai penilaian terhadap beberapa tingkat bantuan atau ketidakpuasan terhadap objek target yang mewakili sikap sejati seseorang terhadap objek tersebut (Bargh, Chaiken, Govender, dan Pratto, 1992). Evaluasi terjadi secara otomatis setiap hari (yaitu, mendengar kata ―Hi‖ di lorong di tempat kerja dan segera mengevaluasinya sebagai isyarat positif), dan sering diaktifkan dengan referensi sederhana atau adanya objek sikap, seperti bos Anda (Bargh et al., 1992). Penilaian evaluatif dapat dicapai melalui pengaruh atau kognisi (Crites et al., 1994). Evaluasi mungkin lebih baik diprediksi oleh pengaruh atau kognisi tergantung pada apakah individu lebih menekankan pada pengaruh atau kognisi (Crites et al. 1994). Evaluasi paling baik diprediksi oleh pengaruh ketika dikutip secara efektif sama seperti yang terbaik diprediksi oleh kognisi ketika secara kognitif dikutip (Crites et al.1994). Meskipun evaluasi terkait dengan pengaruh dan kognisi, itu mewakili konstruksi berbeda yang mewakili ukuran sikap yang sebenarnya (Tekell, Yeoh, dan Huff, 2006). Evaluasi pekerjaan ini, mungkin lebih menonjol dan dapat diakses daripada komponen afektif dan kognitif standar dari sikap kerja yang biasanya diukur dengan sikap sosial, dan dengan demikian terkait dengan dan / atau

meningkatkan prediksi sikap seperti kepuasan kerja (Hulin dan Hakim, 2003, hlm. 25)

2.2.2 Indikasi *Job Satisfaction*

Tidak semua karyawan dapat memperlihatkan kepuasannya akan pekerjaan yang dia jalani. Beberapa karyawan hanya dapat mengungkapkan ketidak puasan pekerjaannya hanya terhadap beberapa orang yang dia percaya. pandangan tentang sikap di tempat kerja seperti kepuasan kerja sama dengan mempertahankan pandangan tentang politik, agama, sekualitas, dan hal-hal penting lainnya yang bisa di kategorikan suatu privasi bagi karyawan tersebut (Decramer, 2013). Ini membuat beberapa karyawan tertutup sehingga mereka tidak berani mengungkapkannya kepada manajer mereka atau *supervisor* mereka.

Meskipun sulit untuk dipahami dan diketahui, kepuasan karyawan secara langsung, ada sejumlah indikasi yang dapat membantu menilai seorang karyawan merasa puas atau tidak dalam pekerjaannya. Indikasi dapat diamati oleh atasan karyawan atau pihak lainnya dan dapat dilihat secara langsung dan tidak langsung. Langsung melalui pertemuan konfrontasi, dan tidak langsung melalui perilaku karyawan (Gunlu, 2010).

Indikasi langsung bisa diukur melalui pertemuan konfrontasi, pertemuan konfrontasi dalam hal ini dimaksudkan sebagai sebuah pertemuan/ tatap muka dengan karyawan yang sifatnya terbuka. Pertemuan ini mendiskusikan permasalahan-permasalahan yang tertutup selama ini dan yang menghambat bagi perusahaan dan para karyawan (Jacobs, 2012). Dalam pertemuan ini karyawan yang mengikuti akan dibagi menjadi kelompok dengan tiap tim karyawan tidak diperbolehkan memiliki persamaan bagian di perusahaan tersebut, dalam hal ini dapat memungkinkan karyawan bisa lebih terbuka untuk menyampaikan pendapatnya. Melalui cara ini para manajer bisa melihat dan mengidentifikasi apakah para karyawan di perusahaan tersebut puas akan pekerjaannya atau tidak melalui diskusi yang ada dalam kelompok (Baron, 1991).

Indikasi tidak langsung bisa dikukur melalui perilaku para karyawan. Perilaku karyawan bisa digolongkan sebagai jumlah absensi dan kehadiran, tingkat keterlambatan, *turnover* karyawan, tingkat keaktifan dalam kerja, dan lain-lainya (Baron, 1991). Perilaku karyawan ini dapat dibandingkan dengan periode sebelum-

sebelumnya serta dengan kompetisi. Perusahaan dapat membandingkan jika jumlah kehadiran karyawan pada periode saat ini lebih tinggi dari pada periode sebelum-sebelumnya dan lebih kompetitif, dalam hal ini dapat dikatakan bahwa karyawan puas. Jika tingkat keterlambatan dan turnover karyawan lebih rendah maka itu juga merupakan indikasi bahwa karyawan memiliki kepuasan kerja.

2.2.3 Dimensi *Job Satisfaction*

Untuk menilai kepuasan kerja di karyawan, harus dilakukan evaluasi kondisi, peluang atau hasil dari kerjaan yang berdampak pada moral karyawan. Menurut Schriesheim dan Tsui kepuasan kerja bisa dibagi menjadi 3 yaitu:

a. *Pay* (gaji)

   Pembayaran bisa dalam bentuk penggajian dan upah yang diterima oleh para karyawan organisasi atau perusahaan. Uang tidak hanya dilihat sebagai kebutuhan dasar tetapi juga instrumen dalam menyediakan kebutuhan kepuasan kerja mereka. Karyawan juga biasanya melihat pembayaran sebagai cerminan bagaimana seorang manajemen memandang kontribusi mereka kepada organisasi yang mereka tinggali, sehingga mempengaruhi kepuasan kerja mereka.

b. *Supervision* (pengawasan)

   Pengawasan juga merupakan dimensi penting dalam kepuasan kerja. Pengawas dapat menerapkan gaya yang menekankan kepedulian terhadap karyawan melalui pemeriksaan kinerja karyawan, memberikan saran dan memotivasi para karyawan (Stout, 2017). Selain itu, gaya pengawasan lain adalah untuk memungkinkan karyawan membuat keputusan sendiri tentang pekerjaan mereka (*individual autonomy*). Gaya pengawas dan pemberian dan apa yang dilakukan atas kerja karyawan tersebut oleh atasan dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

c. *Coworker* (teman kerja)

   Dimensi ini terlihat pada hubungan antara karyawan. Hubungan yang harmonis, baik dan dekat antara karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja (Stout, 2017)

2.2.4 indikator *Job Satisfaction*

Job satisfaction adalah keadaan positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja karyawan PT Coca cola Amatil Indonesia (Spector, 1985). Hal ini dapat diukur dari :

a) *Pay*

Saya puas dengan bayaran yang saya terima atas pekerjaan saya.

b) *Supervision*

Saya puas dengan atasan saya.

c)*Coworker*

Saya sangat puas dengan hubungan yang saya miliki dengan rekan kerja saya.

2.3 Generasi Z

Salah satu identitas paling khas dalam teori dan penelitian generasi adalah melalui tahun-tahun kelahirannya (Mannheim, 1952); misalnya, Baby-boomer (1946–1964) (Paxon, 2009), Generasi X (1965–1979) (Zemke, Raines, & Filipczak, 2000), dan Generasi Y (1980-1995) (Foot & Stoffman, 1998). Teori generasi mengasumsikan bahwa kita dapat menggeneralisasi perbedaan kohort ke tingkat kohort rata-rata setiap generasi untuk pemahaman yang lebih baik tentang profil dan karakteristik individu proto-tipikal (Twenge, Campbell, Hoffman, & Lance, 2010). Sebagai contoh, Generasi Y adalah generasi yang ambisius, menginginkan prestise dan status dalam pekerjaan mereka, tidak sabar dan mengharapkan imbalan langsung dalam promosi dan pembayaran (Nitya & Anand, 2016). Di sisi lain, Baby-boomer kurang menekankan pada nilai-nilai pekerjaan sosial dan tidak selalu melihat pentingnya tempat kerja yang menyenangkan (Ng, Schweitzer, & Lyons, 2010).

Dalam sebagian besar penelitian tentang studi generasi, peneliti sering mengandalkan rentang tanggal lahir untuk menentukan generasi yang disertai dengan berbagai karakteristik demografis untuk menggambarkan generasi tertentu (Cogin, 2012). Meskipun pemisahan empiris dari generasi yang berbeda sering dilakukan berdasarkan premis kelompok usia, efek usia mungkin tidak saling eksklusif dan sifat yang serupa dapat terjadi menjelang akhir kelompok generasi dan mulai dari kelompok generasi baru (Parry & Urwin, 2011). Individu yang lahir

setahun di sisi lain dari pembagian generasi tidak akan diharapkan untuk menampilkan karakteristik yang sama sekali berbeda dari orang yang lahir setahun sebelumnya (Meeks, et al., 2013). Misalnya, generasi X yang lahir pada tahun 1979 dapat menampilkan karakteristik serupa yang serupa dengan yang lahir pada generasi Y tahun 1980. Ini menjelaskan mengapa penelitian sebelumnya telah melaporkan kurung generasi kohort yang berbeda dengan perbedaan dalam beberapa tahun dan perdebatan samar mengenai kelompok usia Generasi Z. Ini membawa kita pada definisi Generasi Z di mana sebagian besar merujuk lahir antara tahun 1995 dan 2009. Misalnya, salah satu perusahaan multinasional, Randstad Holding, yang berspesialisasi dalam Konsultasi Sumber Daya Manusia senilai $ 19,2 miliar dalam pendapatan tahunan di 39 negara, mendefinisikan Generasi Z sebagai individu yang lahir antara tahun 1995 dan 2009 (Randstad, 2017) yang berada pada tahap menyelesaikan pendidikan tinggi mereka dan memasuki tempat kerja. Ini adalah salah satu definisi yang paling dapat diandalkan dari Generasi Z, dan merupakan kelompok pengikut yang diadopsi dalam studi penelitian ini. Menurut Deloitte (2017), generasi Z akan membentuk lebih dari 20% tenaga kerja dalam empat tahun ke depan, yang mewakili sebagian besar pasar tenaga kerja. Masuknya generasi ini ke dunia kerja disertai dengan pensiunnya Baby Boomers, yang mungkin menghasilkan perubahan besar dalam budaya dan lingkungan kerja (Solnet, Baum, Robinson, & Lockstone-Binney, 2016). Lingkungan dan nilai-nilai yang mengelilingi setiap generasi selama periode pertumbuhan membentuk perilaku konsumsi dan nilai-nilai sosial dasar individu dari generasi tertentu. Tidak seperti generasi lain, Generasi Z tidak hidup di dunia tanpa Internet. Kelompok individu ini bergantung pada dan terbiasa dengan penggunaan teknologi karena mereka telah terpapar ke Internet sejak lahir (Ozkan & Solmaz, 2015). Peneliti terdahulu telah mempelajari karakteristik generasi ini untuk lebih memahami kebutuhan, keinginan, dan harapan mereka. Ozkan dan Solmaz (2015) menemukan generasi ini untuk menggambarkan kepercayaan diri, merangkul semangat tim, membutuhkan jaminan untuk masa depan mereka, mencari kebahagiaan di tempat kerja dan menginginkan kemandirian atas otoritas. Schawbel (2016) menyatakan bahwa:

(1) sementara generasi ini menyukai kantor-kantor perusahaan, mereka merangkul fleksibilitas di tempat kerja,

(2) mereka menyukai komunikasi tatap muka dibandingkan dengan teknologi tetapi ingin perusahaan menyesuaikan media sosial,

(3) mereka bermaksud untuk bekerja di lebih dari satu negara sepanjang karier mereka dan

(4) mereka lebih suka umpan balik reguler daripada ulasan kinerja tahunan.

Deloitte (2017) juga menemukan bahwa generasi Z siap untuk bekerja keras tetapi berharap untuk naik dengan cepat dalam karier mereka. Mereka menghargai kejujuran dan integritas yang diperlihatkan oleh penyelia tetapi mungkin tidak memiliki keterampilan khusus yang dibutuhkan di tempat kerja.

2.4 Generasi Y

Generasi ini adalah anak-anak dari baby boomer yang lahir antara 1980 dan 1995 (Foot & Stoffman, 1998). Dalam literatur lain, generasi ini telah diklasifikasikan menggunakan berbagai terminologi termasuk "*the baby boom echo*" (Foot & Stoffman, 1998), "*the nexters*" (US Patent No. 6,073,956, 2000), dan "the millennials". (Lancaster & David, 2002).

Generasi Y adalah generasi pertama yang lahir ke dunia berbasis teknologi (Wey Smola & Sutton, 2002). Mereka “[…] tidak pernah mengenal dunia tanpa ponsel, CD dan video game” (Hatfield, 2002). Gaya hidup mereka ditentukan oleh meningkatnya kekerasan di sekolah menengah, dan skandal selebritas seperti Clinton dan OJ, yang menghilangkan citra "pahlawan" selebritas. Lebih lanjut mendefinisikan generasi adalah peningkatan keragaman termasuk keluarga etnis, linguistik, non-tradisional, dan keberpihakan seksual serta perubahan media untuk memasukkan acara bincang-bincang, reality TV, dan internet di mana setiap orang dapat memiliki suara mereka dan bahkan menjadi bintang (Lenhart, Purcell, Smith, & Zickuhr, 2010). Selain itu, kehidupan mereka dipengaruhi oleh tindakan teroris seperti 9/11 dan skandal pemerintah (Kovary & Buahene, 2006). Selain itu, generasi Y telah mengalami orang tua yang kehilangan pekerjaan karena restrukturisasi dan perampingan. Menurut Dawn (2004), mereka tumbuh dengan fokus pada keluarga, dan memiliki kehidupan, yang dijadwalkan dan terstruktur.

Pada titik ini dalam kehidupan mereka, Dawn (2004) mengemukakan bahwa generasi Y sedang mencari peluang dan tantangan belajar.

2.5 One-way ANOVA

Analisis varian satu arah (ANOVA-one way) ini digunakan untuk menentukan apakah ada perbedaan yang signifikan secara statistik antara *mean* kelompok independen (tidak terkait). Panduan ini akan memberikan pengantar singkat untuk ANOVA satu arah, termasuk asumsi tes dan kapan Anda harus menggunakan tes ini. Jika Anda terbiasa dengan ANOVA satu arah, tetapi ingin melakukan analisis ANOVA satu arah, buka panduan kami: ANOVA satu arah dalam Statistik SPSS.

ANOVA satu arah membandingkan cara di antara kelompok yang Anda minati dan menentukan apakah ada di antara cara-cara tersebut yang secara statistik berbeda satu sama lain. Secara khusus, ini menguji hipotesis nol:

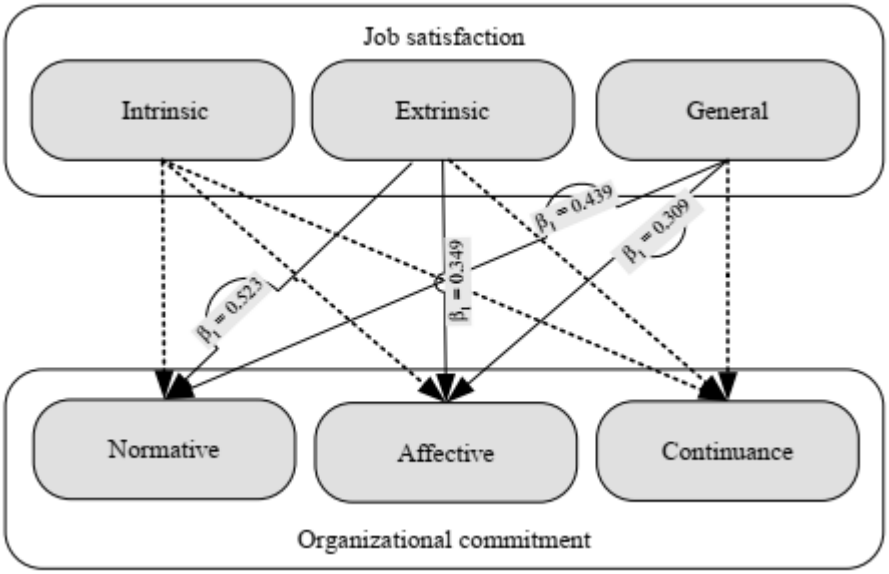
$$H_0: \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \cdots = \mu_k$$

di mana μ = rata-rata grup dan k = jumlah grup. Namun, jika ANOVA satu arah mengembalikan hasil yang signifikan secara statistik, kami menerima hipotesis alternatif (HA), yaitu setidaknya ada dua kelompok rata-rata yang berbeda secara statistik satu sama lain.

2.6 Penelitian Terdahulu

2.6.1 *Job satisfaction and organizational commitment of hotel managers in Turkey* (Gunlu, 2010)

Temuan oleh Gunlu dalam penelitian yang dilakukan di Turki ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja ekstrinsik, intrinsik, dan umum memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen normatif dan komitmen afektif. Selain itu, temuan menunjukkan bahwa dimensi dari kepuasan kerja karyawan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen kelanjutan di antara para manajer hotel berskala besar. Ketika karakteristik sampel dianggap, dalam usia, tingkat pendapatan, dan pendidikan memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja ekstrinsik sedangkan tingkat pendapatan secara tidak langsung mempengaruhi komitmen afektif.

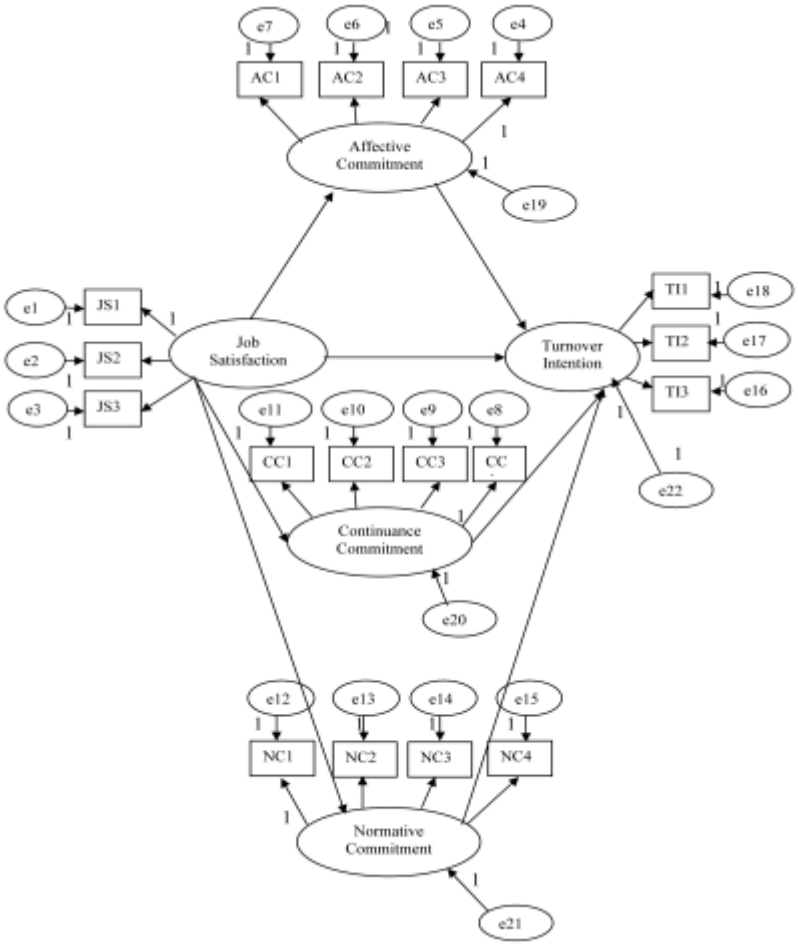


Gambar 2.2 Alur Hipotesa penelitian Gunlu

2.6.2 ***Examining the relationships among job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention: An empirical study*** **(Yücel, 2012)**

Tujuan dari penelitian yang dilakukan ini oleh Yucel adalah menguji kepuasan kerja dari karyawan, komitmen organisasi dari karyawan, intensi turnover karyawan, dan hubungan diantaranya. Model komitmen organisasi, kepusan kerja, dan intensi turnover dikembangkan dan diuji dalam satu studi lapangan. Dalam penelitian ini, menggunakan 250 karyawan dari perusahaan manufaktur Turki, diberikan kuesioner untuk diisi selama jam kerja reguler; 188 kuesioner yang telah diisi dikembalikan. Kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan intensi turnover adalah topik yang sangat populer dalam studi tentang sikap yang terkait dengan pekerjaan. Tujuan ut ama dari artikel ini adalah untuk menguji hubungan antara intensi turnover, komitmen organisasi, dan kepusan kerja karyawan. Model persamaan struktural untuk meneniti hipotesis dari penelitian digunakan dan model yang memiliki reliabilitas dan validitas tinggi dikembangkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu anteseden utama dari komitmen organisasi dan niat beralih dan menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja yang tinggi menghasilkan komitmen yang lebih tinggi dan niat keluar yang lebih rendah sehingga kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen afektif, komitmen kontinuitas, dan komitmen. . Sedangkan normatif berpengaruh negatif terhadap turnover intention. Hasil penelitian menekankan perlunya

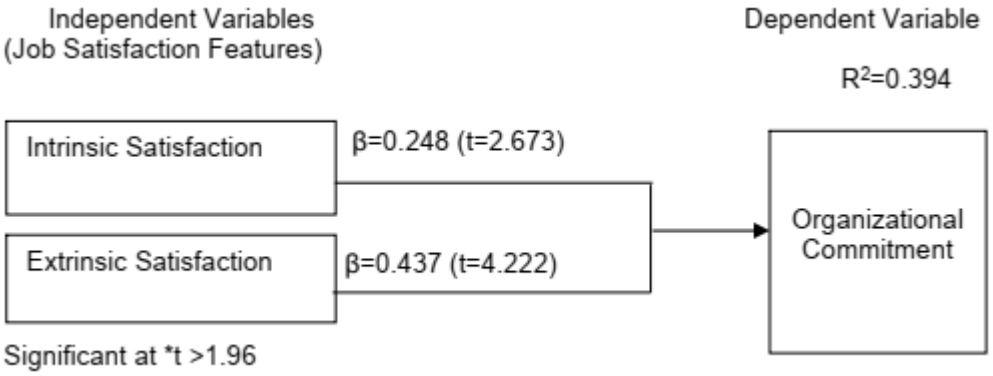
mempertimbangkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi hubungan dengan menyoroti studi yang dilakukan tentang kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan niat pindah.



Gambar 2.3 Alur Hipotesa penelitian Yücel

2.6.3 EFFECT OF JOB SATISFACTION ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT (Ismail & Razak, 2016)

Penelitian ini dilakukan di Departemen Pemadam Kebakaran Malaysia. Temuan dari penelitian Ismail menemukan tiga temuan penting. Ini adalah, kepuasan kerja secara signifikan terkait dengan komitmen organisasi, kepuasan intrinsik secara signifikan terkait komitmen organisasi, dan kepuasan ekstrinsik secara signifikan terkait dengan komitmen organisasi. Temuan ini menegaskan bahwa jika karyawan puas dengan kepuasan intrinsik dan kepuasan ekstrinsik berasal dari kondisi pekerjaan yang dapat menyebabkan komitmen organisasi yang lebih besar dalam perusahaan keryawan tersebut.



Gambar 2.4 Alur efek penelitian Ismail & Razak

Peneliti	Judul Penelitian	Objek Penelitian	Variabel Penelitian			Hasil penelitian
			Kepuasan kerja	Komitmen organisasi	Generasi	
(Gunlu, 2010)	*Job satisfaction and organizational commitment of hotel managers in Turkey*	Manajer Hotel	Ya	ya	ya	Mendapatkan bahwa Ketika karakteristik sampel dianggap dalam usia, tingkat pendapatan, dan pendidikan memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja ekstrinsik sedangkan tingkat pendapatan secara tidak langsung mempengaruhi komitmen afektif.
(Yücel, 2012)	*Examining the relationships among job satisfaction, organizational*	Karyawan Manufaktur	Ya	ya	tidak	Hasilnya menekankan perlunya mempertimbangkan faktor-faktor yang dapat memiliki efek pada hubungan dengan menyoroti studi yang dilakukan

	commitment, and turnover intention: An empirical study					pada kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan niat berpindah
(Ismail & Razak, 2016)	*Effect of job satisfaction on organizational commitment*		Ya	ya	tidak	Temuan ini menegaskan bahwa ketika karyawan puas dengan kepuasan intrinsik dan kepuasan ekstrinsik dari kondisi pekerjaannya dapat menyebabkan komitmen organisasi yang lebih besar dalam organisasi yang diteliti. Selanjutnya, penelitian ini menawarkan diskusi, implikasi dan kesimpulan disajikan pada bagian selanjutnya.

2.7 Research Gap

Dari penelitian terdahulu di atas yang sudah ditulis di sub-bab sub-bab sebelumnya. Peneliti menemukan *research gap.* Banyak dari peneliti dalam hal efek kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi melupakan adanya perbedaan sikap antar generasi pekerja baru dan lama. Walaupun Gunlu (2010) dalam penelitianya Kepuasan kerja dan komitmen organisasi manajer penginapan di Turki, sudah memeperlihatkan adanya perbedaan kepuasan kerja dan efeknya terhadap komitmen kepada organisasi antar umur manajemen, namun Gunlu tidak melakukan suatu penilaian generalisasi terhadap kesenjangan generasi yang ada, padahal sudah kita ketahui bahwa tiap generasi yang sudah di generalisasi memiliki ekspektasi dalam kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi yang berbeda beda.

2.8 Posisi Penelitian

Dari gap penelitian, penelitian ini akan melihat dan mengetahui bagaimana model efek dan hubungan antara kepuasan kerja pada generasi Y (*millennial*) dan generasi Z terhadap komitmen organisasi generasi Y (*millennial*) dan generasi Z, serta melihat apakah ada perbedaan antara keduanya, dengan menggunakan model pada penelitian terdahulu maka hipotesis yang dapat dihasilkan adalah:

H1. Kepuasan Kerja memiliki efek Positif terhadap Komitmen Organisasi Generasi Y dan Z

H2. Kepuasan Kerja memiliki efek yang signifikan terhadap Komitmen Organisasi Generasi Y dan Z

H0a. Tidak terjadi perbedaan signifikan dalam kepusaan kerja generasi Y terhadap kepuasan kerja generasi Z

H1a. terjadi perbedaan signifikan dalam kepusaan kerja generasi Y terhadap kepuasan kerja generasi Z

H0b. Tidak terjadi perbedaan signifikan dalam komitmen organisasi generasi Y terhadap komitmen organisasi generasi Z

H1b. terjadi perbedaan signifikan dalam komitmen organisasi generasi Y terhadap komitmen organisasi generasi Z

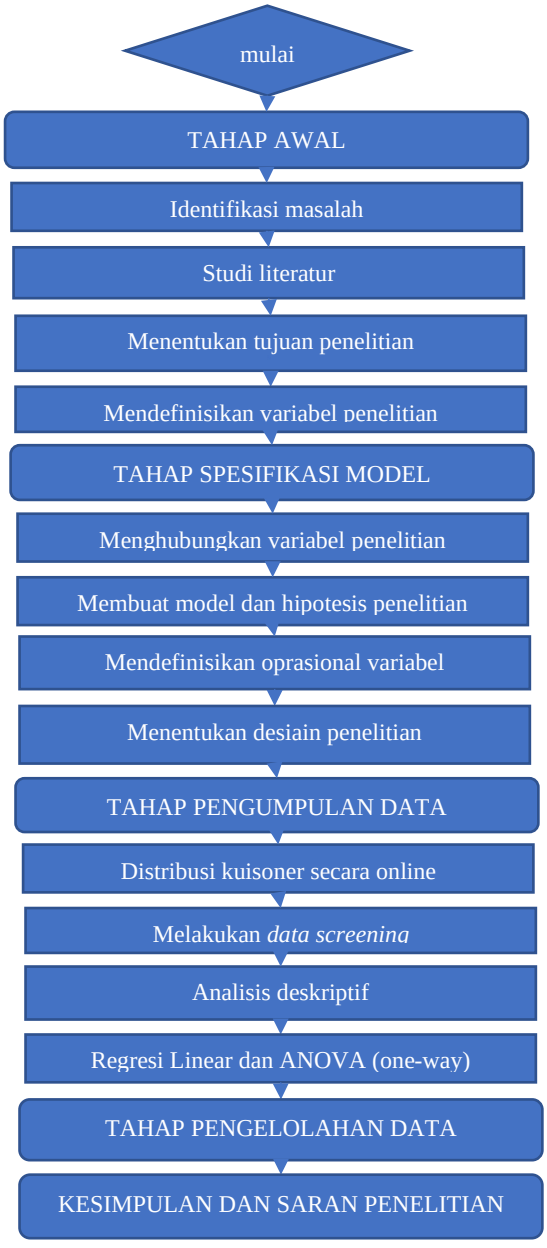
(Halaman ini sengaja penulis dikosongkan)

BAB III
METODE PENELITIAN

Penulis akan menjelaskan terkait metodologi penelitian yang akan dijadikan sebagai acuan agar penelitian yang dilakukan dapat berjalan secara berurutan (sistematis), pada bab ini. Bab ini terdiri dari alur penelitian, lokasi dan waktu penelitian.

3.1 Diagram Alur Penelitian

Dibawah ini merupakan diagram penelitian dari penelitian ini



Gambar 3.1 Diagram penelitian

Diagram alur pada penelitian ini merupakan garis besar dari penelitian yang akan dilakukan penulis. Dimana tahapan pada diagram alur penelitian terbagi menjadi 4 bagian, yaitu tahapan pendahuluan, tahapan spesifikasi penelitian, tahapan pengumpulan data, dan tahap pengelolaan data dan kesimpulan.

3.1.1 Tahap Pendahuluan

Tahapan pendahuluan berisi identifikasi masalah yang selanjutnya dirumuskan penulis untuk diteliti. Penulis meneliti permasalahan tersebut melalui studi literatur guna menetapkan tujuan penelitian. Selanjutnya, penulis melakukan pendefinisian variabel penelitian yang digunakan pada penelitian.

3.1.2 Tahapan Spesifikasi Model

Tahapan spesifikasi model berisi pengonsepan model penelitian dengan menghubungkan antar variabel yang digunakan dalam penelitian guna menciptakan hipotesis dan model yang relevan. Selanjutnya, penulis mendefinisikan indikator-indikator operasional variabel penelitian untuk pengumpulan data. Penulis juga mendefinisikan jenis desain penelitian dan sumber data yang dibutuhkan dalam penelitian ini

3.1.3 Tahapan Pengumpulan Data dan Teknik pengumpulan Data

Tahap ini akan melakukan identifikasi populasi dan sampel yang akan digunakan terlebih dahulu.. Teknik penyebaran kuesioner penelitian menggunakan *purposive sampling method*. Pada penelitian ini, kuesioner didistribusikan secara *online* dan *offline*. Data yang diperoleh dari distribusi kuesioner akan disaring terlebih dahulu untuk memastikan bahwa data memenuhi asumsi statistik. Tahap selanjutnya adalah analisis deskriptif dan pengujian hipotesis menggunakan ANOVA satu arah dan analisis faktor. Hasil pengujian hipotesis akan dianalisis sesuai dengan literatur yang telah diperoleh.

3.1.4 Simpulan dan Saran

Setelah melakukan Analisa dan interpretasi hasil dengan literatur yang ada, tahap selanjutnya adalah pengambilan simpulan dari masing-masing tujuan penelitian. Simpulan penelitian tersebut mencakup justifikasi dari hasil yang diperoleh.

Simpulan dan keterbatasan penelitian akan ditemukan dan dijadikan bahan rekomendasi untuk penelitian selanjutnya.

3.2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Pada sub-bab ini akan dijelaskan mengenai variabel yang digunakan dalam penelitian beserta pengukurannya dalam tabel 3.1 di bawah

Tabel 3.1 variabel penelitian

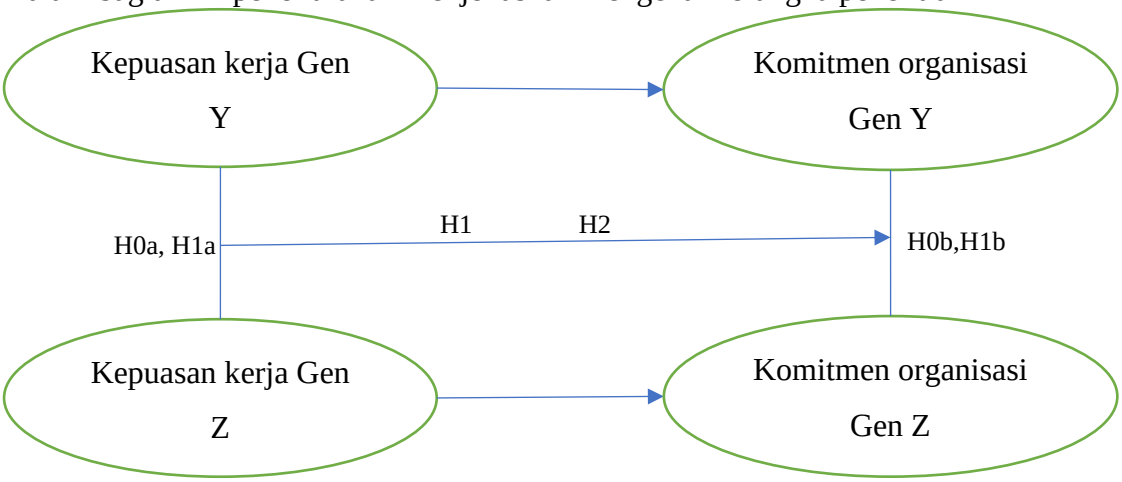
Variabel	Definisi	Item Pertanyaan	Skala	Pengukuran
Jenis Kelamin	Suatu keadaan di mana seorang individu dinyatakan sebagai pria atau wanita secara biologis	Jenis kelamin (D1)	Nominal	1= pria 2= wanita
Umur	Satuan ukur dalam menghitung waktu lama hidup sejak dilahirkan	Usia (D2)	Ordinal	1= 17-24 th 2= 25-40 th 3= >40 th
Pendidikan	Segala upaya yang dilakukan untuk mengembangkan potensi dan meningkatkan keterampilan	Pendidikan Terakhir (D4)	Ordinal	1= SMA 2= S1 3= S2 4= S3
posisi di perusahaan	suatu tingkatan pekerjaan seorang karywan di PT Coca cola Amatil Indonesia	posisi di perusahaan (D5)	Ordinal	1=bawah 2=tenggah 3=atas
kepuasan kerja	Kepuasan kerja adalah keadaan positif yang dihasilkan dari penilaian	dalam skala 1-5 apakah anda puas dengan gaji yang anda terima atas pekerjaan anda (*pay*)	interval	skala likert 1-5

	pekerjaa karyawan PT Coca cola Amatil Indonesia	dalam skala 1-5 apakah anda puas dengan perlakuan yang anda terima atas atasan anda (*supervisor*)		
		dalam skala 1-5 apakah anda puas dengan perlakuan yang anda terima atas hubungan kerja dengan rekan kerja anda (*coworker*)		
komitmen organisasi	komitmen afektif	dalam skala 1-5 apakah anda senang menghabiskan sisa kerja atau karier di organisasi yang tempati	interval	skala likert 1-5
		dalam skala 1-5 apakah anda menganggap bahwa permasalahan perusahaan juga sebagai masalah pribadi Anda		
		dalam skala 1-5 apakah anda merasa menjadi bagian dari organisasi		
		dalam skala 1-5 apakah anda merasa diberikan kesan pribadi oleh organisasi		
	komitmen berkelanjutan	dalam skala 1-5 apakah anda Sulit untuk meninggalkan organisasi		
		dalam skala 1-5 apakah kehidupan anda tidak nyaman jika meninggalkan organisasi		
		dalam skala 1-5 apakah anda merasa rugi besar jika meninggalkan organisasi		
		dalam skala 1-5 apakah anda pilihan anda menyusut jika meninggalkan organisasi		

	dalam skala 1-5 apakah anda mendapatkan konsekuensi jika meninggalkan organisasi
	dalam skala 1-5 tingkat anda dalam pertimbangan dalam bekerja di organisasi lain
komitmen normatif	dalam skala 1-5 apakah anda merasa berkewajiban untuk bekerja
	dalam skala 1-5 apakah anda mementingkan organisasi dibanding kepentingan sendiri
	dalam skala 1-5 tingkat anda dalam rasa bersalah jika melakukan kesalahan dalam organisasi
	dalam skala 1-5 tingkatan loyalitas anda terhadap organisasi

3.3 kerangka penelitian

Dalam bagian ini peneliti akan menjel askan mengenai kerangka penelitian



Gambar 3.2 kerangka penelitian

H1. Kepuasan Kerja memiliki efek Positif terhadap Komitmen Organisasi Generasi Y dan Z

H2. Kepuasan Kerja memiliki efek yang signifikan terhadap Komitmen Organisasi Generasi Y dan Z

H0a. Tidak terjadi perbedaan yang signifikan dalam kepusaan kerja generasi Y terhadap kepuasan kerja generasi Z

H1a. terjadi perbedaan signifikan dalam kepusaan kerja generasi Y terhadap kepuasan kerja generasi Z

H0b. Tidak terjadi perbedaan signifikan dalam komitmen organisasi dari generasi Y terhadap komitmen organisasi generasi Z

H1b. terjadi perbedaan signifikan dalam komitmen organisasi dari generasi Y terhadap komitmen organisasi generasi Z

3.4 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan penejelasam dalam melakukan penelitian dengan menggunakan suatu kerangka kerja. Kerangka kerja ini menyediakan spesifikasi prosedur yang diperlukan untuk mendapatkan informasi yang diperlukan untuk menjawab masalah penelitian.

3.4.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini oleh peneliti adalah deskriptif dan eksplanatori. Penelitian deskriptif dalam kata lain adalah jenis penelitian yang menggambarkan secara akurat mengenai seseorang, suatu kejadian/fenomena, atau situasi tertentu (Robson, 2002). Penelitian deskriptif digunakan sebagai pendahuluan atau perpanjangan dalam penelitian eksplanatori ataupun eksplorasi. Sedangkan penelitian eksplanatori merupakan jenis penelitian yang diarahkan untuk memastikan tingkat dan sifat dari suatu hubungan antar variabel. Penelitian eksplanatori secara spesifik digunakan untuk memeriksa suatu situasi atau permasalahan spesifik untuk menggambarkan pola hubungan antar variabel.

3.4.2 Data yang dibutuhkan

Data primer merupakan data yang dibutuhkan oleh penelitian ini. Menurut Lin (2011) data primer adalah sumber data yang langsung diberikan kepada pengumpul data dan lebih akurat dibandingkan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini didapatkan melalui metode survei berupa *structured interview* dengan menggunakan instrumen kuesioner.

3.4.3 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam hal ini adalah jumlah karyawan generasi Y dan Z dari PT. Coca Cola Amatil Indonesia cabang Surabaya. Keseluruhan jumlah karyawan generasi Y dan Z PT Coca cola Amatil Indonesia cabang Surabaya sekitar 84 orang pegawai. Perhitungan jumlah sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini menggunakan Tabel yang dikembangkan oleh oleh Isaac dan Michael, dan juga dengan menggunakan Nomogram Harry King, dalam hal ini sampel dengan margin error 5% berjumlah 68 orang.

N	S			N	S			N	S		
	1%	5%	10%		1%	5%	10%		1%	5%	10%
10	10	10	10	280	197	115	138	2800	537	310	247
15	15	14	14	290	202	158	140	3000	543	312	248
20	19	19	19	300	207	161	143	3500	558	317	251
25	24	23	23	320	216	167	147	4000	569	320	254
30	29	28	27	340	225	172	151	4500	578	323	255
35	33	32	31	360	234	177	155	5000	586	326	257
40	38	36	35	380	242	182	158	6000	598	329	259
45	42	40	39	400	250	186	162	7000	606	332	261
50	47	44	42	420	257	191	165	8000	613	334	263
55	51	48	46	440	265	195	168	9000	618	335	263
60	55	51	49	460	272	198	171	10000	622	336	263
65	59	55	53	480	279	202	173	15000	635	340	266
70	63	58	56	500	285	205	176	20000	642	342	267
80	71	65	62	600	315	221	187	40000	563	345	269
85	75	68	65	650	329	227	191	50000	655	346	269
90	79	72	68	700	341	233	195	75000	658	346	270
95	83	75	71	750	352	238	199	100000	659	347	270
100	87	78	73	800	363	243	202	150000	661	347	270
110	94	84	78	850	373	247	205	200000	661	347	270
120	102	89	83	900	382	251	208	250000	662	348	270
130	109	95	88	950	391	255	211	300000	662	348	270
140	116	100	92	1000	399	258	213	350000	662	348	270
150	122	105	97	1050	414	265	217	400000	662	348	270
160	129	110	101	1100	427	270	221	450000	663	348	270
170	135	114	105	1200	440	275	224	500000	663	348	270
180	142	119	108	1300	450	279	227	550000	663	348	270
190	148	123	112	1400	460	283	229	600000	663	348	270
200	154	127	115	1500	469	286	232	650000	663	348	270
210	160	131	118	1600	477	289	234	700000	663	348	270
220	165	135	122	1700	485	292	235	750000	663	348	271
230	171	139	125	1800	492	294	237	800000	663	348	271
240	176	142	127	1900	498	297	238	850000	663	348	271
250	182	146	130	2000	510	301	241	900000	663	348	271
260	187	149	133	2200	520	304	243	950000	663	348	271
270	192	152	135	2600	529	307	245	1000000	664	349	272

Gambar 3.3 Tabel Isaac dan Michael

3.4.4 Perancangan Kuesioner

Pada kuesioner penelitian ini, terdapat daftar pertanyaan yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian ini , yakni umur (generasi karyawan), kepuasan kerja, komitmen organisasi yang harus diisi oleh responden. Agar mempermudah responden dalam mengisi kuesioner serta mempermudah bagi peneliti mengelola hasil jawaban, maka kuesioner akan disusun sebagai berikut:

1) Bagian pertama

   Bagian ini berisikan mengenai kontak dan profil responden untuk mengetahui karakteristik demografi dari responden-responden. Pertanyaan dalam bagian ini terdiri dari nama, *email*/nomor HP, jenis kelamin, usia, dan Pendidikan.

2) Bagian kedua

   bagian kedua akan menyentuh tentang kepuasan kerja responden yaitu tentang *pay, supervisor, dan coworker.*

3) Bagian ketiga

   bagian ketiga akan menyentuh tentang komitmen organisasi responden yang terdiri atas 3 kluster pertanyaan yang dibagai atas dimensi afektif, berkelanjutan, dan normatif.

Bagian kedua dan ketiga akan di nilai menggunakan nilai skala Likert. Skala Likert ini akan digunakan untuk menunjukkan seberapa tinggi responden setuju atau tidak setuju atas pernyataan atau serangkaian pertanyaan (Saunders & Lewis, 2008). Adapun, deskripsi skala likert yang digunakan dalam penelitian ini akan dijelaskan pada tabel 3.2 berikut ini:

Tabel 3.1 Nilai Skala Likert

Nilai Skala	Keterangan
1	Sangat Tidak Setuju
2	Tidak Setuju
3	Cukup Setuju
4	Setuju
5	Sangat Setuju

3.4.5 Teknik Pengumpulan Data

Instrument yang akan dipakai dalam penelitian ini survei menggunakan kuisoner terhadap karyawan . Pengumpulan data dilakukan secara dua tahap. Tahap pertama adalah dilaksanakannya *pilot test* dan berikutnya dilaksanakan pengumpulan data secara keseluruhan.

3.4.5.1 Pilot Test

Sebelum menggunakan kuesioner yang ada untuk mengumpulkan data, peneliti harus menguji terlebih dahulu pada responden yang memiliki kemiripan dengan target responden sesungguhnya. Tujuan dari *pilot test* adalah untuk menyaring kuesioner sehingga responden tidak memiliki masalah dalam menjawab pertanyaan dan tidak terjadi masalah dalam merekam data (Saunders *et al*., 2016). Setelah melakukan *pilot test*, kuesioner akan direvisi dan dilakukan perbaikan untuk membantu dan meningkatkan validitas dan reliabilitas, serta membuat kuesioner mudah dipaham i oleh responden. *Pilot test* dilakukan terhadap 5 calon responden yang mengisi kuesioner secara *online* di *Google Form*. Jumlah 5 calon responden tersebut sesuai dengan pernyataan *central limit theorem* bahwa jumlah ukuran sampel minimal sebanyak 5 sampel.

3.4.5.2 Pengumpulan Data

Pada penelitian ini kuesioner didistribusikan secara daring menggunakan email maupun media daring lainya. Kuesioner didistribusikan secara daring dengan pengisian secara *self-administrated* di mana responden mengisi kuesioner secara mandiri. Pendistribusian kuesioner secara daring akan dilakukan dengan cara membagikan kuesioner berupa *Google Form* ke dalam *chat room* komunitas karyawan PT Coca Cola Amatil Indonesia.

3.5 Teknik Pengelolahan Data

Dalam Teknik pengelolaan dan analisis data, terdapat beberapa tahap dalam penelitian ini untuk mengolah semua data primer di mana *software* SPSS 25 digunakan untuk membantu pengolahan data penelitian.

3.5.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini, adalah pengujian statistik yang harus dilakukan sebelum uji hipotesis menggunakan analisis regresi berganda. Tujuan dilakukannya uji asumsi klasik yaitu untuk menguji apakah data yang telah dikumpul telah layak dan bisa dianalisis lebih lanjut (Latan & Temalagi, 2013). Pengujian ini juga dimaksud untuk memastikan bahwa data yang akan dihasilkan terdistribusi normal (Imam, 2011). Pada penelitian yang akan dilakukan uji asumsi klasik yang akan digunakan adalah uji *outliers* dan uji normalitas.

3.5.1.1 Uji Outliers

Pencilan terjadi karena ada nilai yang dihasilkan dalam penelitian yang sangat jauh berbeda dengan nilai keseluruhan data (Hair Jr, 2016). Tes outlier digunakan untuk mengurangi data yang memiliki nilai ekstrim sebelum pengujian lebih lanjut dalam metode penelitian selanjutnya. Deteksi data outlier dapat dilakukan dengan menentukan nilai batas yang akan dikategorikan sebagai data outlier dengan mengubah nilai data menjadi Z-score (Hair Jr, 2016).

3.5.1.2 Uji Normalitas

Uji Normalitas merupakan metode yang bertujuan untuk mengetahui apakah residual data dari model regresi linear memiliki distribusi normal ataukah tidak memiliki distribusi normal (Latan & Temalagi, 2013). Pada penelitian yang

akan dilakukan, uji normalitas menggunakan nilai dari *skewness* dan *kurtosis* dengan rentang nilai +2 dan -2.

3.5.2 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Hasil data yang didapat dari pendistribusian kuesioner kemudian akan diuji validitas dan reliabilitasnya yang biasanya sering digunakan dan diolah dalam penelitian sebagai alat untuk mengetahui apakah instrumen pertanyaan tersebut dalam kuesioner tersebut valid atau tidak serta dapat diandalkan atau tidak begitu. Dan perlu diingatkan bahwa instrumen yang andal belum tentu valid dan sebaliknya. Oleh karena itu, sebelum instrumen digunakan, uji validitas dan reliabilitas harus dilakukan.

3.5.2.1 Uji Validitas

Validitas atau validasi merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevaliditan instrument (Ji, 2009). Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana perbedaan nilai-nilai tingkatan yang diamati mencerminkan perbedaan antara objek pada ukuran bentuk karakteristik, bukan karena kesalahan sistematis atau acak (Hair, Anderson, Babin, & Black, 2010). Dengan adanya uji validitas akan membuktikan bahwa indikator yang digunakan sudah tepat untuk mengukur setiap variabel dalam penelitian, sehingga data yang diperoleh telah dianggap valid untuk kemudian diolah.

3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Pemeriksaan instrumen survei juga dikenal sebagai analisis sifat psikometrik, yang mensyaratkan reliabilitas yang memuaskan dari item pengukuran (Churchill Jr, 1979; Hair *et al*., 2010). Reliabilitas skala memfasilitasi akurasi, konsistensi langkah-langkah dan menghindari bias terkait dengan reproduksi item pengukuran dalam sampel dan waktu yang berbeda. Penelitian ini menggunakan koefisien nilai *Cronbach's Alpha* untuk menguji konsistensi suatu variabel penelitian. Nilai koefisien *Croanbach's Alpha* yang tergolong baik adalah minimum 0,70 dan nilai koefisien *Croanbach's Alpha* yang ditoleransi adalah angka menunjukkan lebih besar sama dengan 0,50 (Robinson, 1991).

3.5.3 Uji ANOVA (*One-Way*)

Analisis varians atau ANOVA adalah teknik analisis multi-svarat yang berfungsi untuk membedakan rata-rata lebih dari dua kelompok data dengan membandingkan varians (Avey, 2011). Analisis varian dimasukan dalam kategori statistik parametrik. Sebagai alat statistik parametrik, untuk dapat menggunakan rumus ANOVA, perlu terlebih dahulu menguji asumsi termasuk normalitas, heteroskedastisitas, dan pengambilan sampel acak (Latan & Temalagi, 2013). Sebelum melakukan Teknik pengelolaan data ANOVA, beberapa asumsi yang harus dipenuhi adalah:

- *Random Sampling*
  Untuk menguji signifikansi, maka subjek di dalam setiap grup diharuskan diambil secara acak
- *Homogeneity of variance*
- Variabel-variabel yang dependen harus memiliki varian yang sama di setiap kategori variabel independen. Jika ada lebih dari satu variabel independen, maka harus ada homogenitas varians dalam sel yang dibentuk oleh variabel independen kategori.
- *Multivariate Normality*
  Untuk uji signifikan, maka variabel dependen harus terdistribusi normal dalam setiap kategori variabel independen.

Hipotesis yang digunakan dalam pengujian *One-Way* Anova adalah:

H_0= Tidak terjadi perbedaan signifikan dalam kepusaan kerja gen Y terhadap kepuasan keja Z

H_1= Terjadi perbedaan yang signifikan dalam kepuasan kerja Y terhadap kepuasan kerja Z

One-Way ANOVA umumnya digunakan dengan melakukan uji t dan uji F. Uji t ini digunakan dalam menguji kebebasan parameter secara individual, sedangkan uji F ini digunakan dalam membandingkan komponen dari total penyimpangan.

- Uji t

Uji t akan menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen dalam menjelaskan variabel terikat. Untuk menguji hipotesis tersebut akan digunakan rumus:

$$t = \frac{b}{sb}$$

Di mana:

$b = parameter$

$sb = standart\ error\ dari\ b$

Untuk mengetahui kebenaran hipotesis, digunakan kriteria:

- Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima
  Artinya adalah, terdapat perbedaan signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan derajat keyakinan 1%, 5%, atau 10%.
- Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_1 ditolak dan H_0 diterima
  Artinya, tidak ada perbedaan signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen

- Uji F

  Uji F digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis alternative dengan rumus:

  $$F = \frac{RJK_a}{RJK_i}$$

  Di mana:

  $RJK_a = Variansi\ antar\ kelompok$

  $RJK_i = Variansi\ kekeliruan\ pemilihan\ sampel$

3.5.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini dilakukan, dikarenakan jumlah variabel independen yang akan diuji lebih dari 2 (Schriesheim, 1980). Analisis regresi digunakan untuk menentukan bentuk hubungan antara dua atau lebih variabel, terutama untuk mengeksplorasi pola hubungan yang modelnya belum sepenuhnya diketahui, atau untuk mengetahui bagaimana variasi beberapa variabel independen mempengaruhi variabel dependen dalam fenomena kompleks (Abdurahman, Muhidin, & Somantri, 2011). Regresi Linier berganda dapat digunakan sebagai:

- Meneliti hubungan signifikan antara variabel independen dan variabel dependen
- Menganalisis kekuatan hubungan antar variabel
- Memprediksi nilai-nilai dari variabel dependen
- Mengevaluasi kontribusi variabel tertentu atau serangkaian variabel dengan Mengontrol variabel independen lainnya

Persamaan analisis regresi linier berganda secara umum untuk menguji hipotesis dalam suatu penelitian adalah sebagai berikut:

$$\boldsymbol{Y = \beta 0 + \beta 1 X1 + \beta 2 X2 + \beta 3 X3 + \cdots + \beta n Xn + \varepsilon}$$

Di mana:

$$\begin{aligned} Y &= dependen/\ outcome\ variabel \\ \beta 0 &= Konstanta \\ X1, X2, X3, \ldots, Xn &= independen/\ predictor/\ variabel\ explanatori \\ \beta 1, \beta 2, \beta 3, \ldots, \beta n &= Koefisien\ regresi\ dari\ variabel\ independen \\ \varepsilon &= Error \end{aligned}$$

Model regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui faktor – faktor yang berpengaruh terhadap perencanaan keuangan hari tua sebagai berikut:

$$\boldsymbol{Y = \beta_0 + \beta 1 X1 + \beta 2 X2 + \beta 3 X3 + \varepsilon}$$

Keterangan:

$$\begin{aligned} Y &= Komitmen\ Organisasi \\ \beta_0 &= Koefisien\ variabel\ independen \\ X1 &= pay \\ X2 &= supervisor \\ X3 &= co - worker \\ \varepsilon &= Error \end{aligned}$$

Regresi linier berganda pada penelitian ini menggunakan hasil data yang telah dikumpulkan dengan kuesioner pada investor individu di Indonesia. Hubungan dari masing-masing variabel diketahui berdasarkan nilai β yang dihasilkan. Ketika hasil β bernilai positif, maka menunjukkan adanya hubungan positif dari kedua variabel

tersebut. Begitu pula sebaliknya, jika nilai β negatif, maka hubungan dari kedua variabel tersebut juga negatif (Neolaka, 2014). Selain itu, signifikasi dari pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen juga dapat diketahui berdasarkan hasil uji t yang didapat. Jika uji t memenuhi kriteria *pvalue*<0,05 (α=5%), menunjukkan bahwa perubahan pada variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

(Halaman ini sengaja penulis dikosongkan)

BAB IV
ANALISIS DAN DISKUSI

Bab ini akan membahas tentang data yang sudah di dapat, diuji, dan dibahas, secara menyeluruh.

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

PT. Coca-Cola Amatil Indonesia (CCAI) merupakan perusahaan produsen, pembotolan, dan distributor minuman siap minum yang sudah banyak dikenal, perusahaan ini telah beroperasi di Indonesia sejak tahun 1992 (Sugandy, 2018). PT CCAI memproduksi dan mendistribusikan produk-produk di bawah naungan Coca-Cola Company di Amerika Serikat.

CCA adalah salah satu perusahaan pembotolan terbesar minuman siap minum di seluruh wilayah Asia-Pasifik dan salah satu dari perusahaan pembotolan Coca Cola terbesar di dunia saat ini.

Saat ini PT.Coca-Cola Amatil Indonesia memiliki 8 pusat prosuksi di seluruh tempat strategis Indonesia, yaitu Cibitung, Cikedokan, Bandung, Semarang, Surabaya, Bali, Medan, dan Lampung dan beroperasi dengan lebih dari 200 pusat penjualan dan distribusi di seluruh Indonesia (Sugandy, 2018).

CCAI cabang Surabaya sendiri memiliki beberapa-ratus pekerja di bawah naungannya yang berfungsi dalam "*central control"* distribusi dan pembotolan produk-produk dibawah lisensi Coca-Cola *Company*.

4.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis deskripsi variabel penelitian dilakukan dengan menggunakan *mean. Mean* digunakan untuk menghitung interval kelas yang akan menjadi kategori penilaian dimensi atau variabel. Kategori penilaian dibagi menjadi lima yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah seperti pada Tabel 4.1 berikut

Tabel 4.1 Katagori penilaian

Kelas Interval	Kategori
1,00-1,80	Sangat Rendah
1,81-2,61	Rendah
2,62-3,42	Sedang
3,43-4,23	Tinggi
4,24-5,00	Sangat Tinggi

Dalam hal ini berikut tabel 4.2 untuk melihat variabel deskriptif dari kepuasan kerja.

Tabel 4.2 tabel deskriptif kepuasan kerja

Kepuasan kerja	Mean	Std. Deviation	katagori
Pay	3.94	0.876	tinggi
Supervisor	4.14	0.743	tinggi
co-worker	4.17	0.774	tinggi
mean keseluruhan	4.08		tinggi

Dalam tabel 4.2 dapat dilihat bahwa rata rata dari 71 sampel karyawan PT Coca Cola Amatil Indonesia memiliki rata-rata kepuasan kerja yang tinggi dengan nilai rata rata 4.08.

Untuk melihat variabel secara deskriptif komitmen organisasi generasi Y dan Z dapat dilihat di tabel 4.3 dibawah ini

Tabel 4.3 Tabel deskriptif komitmen organisasi

komitmen organisasi	Mean	Std. Deviation	katagori
senang menghabiskan sisa kerja atau karier di organisasi yang karyawan tersebut tempati	3.70	0.725	sedang
menganggap bahwa permasalahan perusahaan juga sebagai masalah pribadi	2.99	1.270	sedang
merasa menjadi bagian dari organisasi	3.83	0.717	tinggi
merasa diberikan kesan pribadi oleh organisasi	3.73	0.736	tinggi
Sulit untuk meninggalkan organisasi	3.07	1.150	sedang
kehidupan tidak nyaman jika meninggalkan organisasi	2.99	1.165	sedang
merasa rugi besar jika meninggalkan organisasi	2.97	1.158	sedang
pilihan menyusut jika meninggalkan organisasi	3.13	0.985	sedang
mendapatkan konsekuensi jika meninggalkan organisasi	3.39	0.836	sedang
tingkat pertimbangan dalam bekerja di organisasi lain	3.24	0.918	sedang
kewajiban dalam bekerja	3.85	0.920	tinggi
keuntungan sendiri	3.70	0.782	tinggi
rasa bersalah	3.87	0.985	tinggi
Loyalitas	4.14	0.761	tinggi
mean keseluruhan	3.47		tinggi

Dalam tabel 4.2 dapat dilihat bahwa rata rata dari 71 sampel karyawan PT Coca Cola Amatil Indonesia memiliki rata-rata komitmen organisasi yang tinggi dengan nilai rata rata 3,47.

4.3 Uji Outlier

Deteksi data outlier dapat dilakukan dengan menentukan nilai batas yang akan dikategorikan sebagai data outlier dengan mengubah nilai data menjadi Z-score. Dalam hal ini dikarenakan sampel di bawah 80 maka nilai Z-score harus berada di antara +2.5 dan – 2.5 (Heir,2014). Berikut tabel hasil perhitungan Z-score:

Tabel 4.4 uji Z-score

R	Z_TC_X	Z_TC_Y	R	Z_TC_X	Z_TC_Y
1	-1.10824	0.46284	37	-0.12468	0.73555
2	-1.10824	1.41732	38	1.35067	2.3718
3	-1.10824	-0.49164	39	0.3671	-0.21894
4	-0.12468	0.05377	40	1.35067	1.55367
5	-0.61646	-0.628	41	-0.12468	-0.08258
6	-0.61646	0.19013	42	-1.60002	-2.94602
7	-1.10824	1.28096	43	-0.12468	0.46284
8	-0.12468	1.28096	44	-0.12468	-0.49164
9	-0.12468	0.59919	45	-0.12468	1.00825
10	-1.10824	-1.30977	46	-1.60002	-1.85519
11	-0.61646	0.19013	47	1.35067	-0.76435
12	-0.12468	0.73555	48	1.35067	-0.76435
13	-0.61646	0.46284	49	1.35067	-0.628
14	-2.58359	-1.44612	50	0.85889	0.19013
15	-0.61646	-0.628	51	1.35067	-0.628
16	-0.12468	-0.49164	52	1.35067	-0.628
17	-1.10824	-0.90071	53	1.35067	-0.76435
18	0.3671	1.69003	54	0.3671	0.19013
19	1.35067	1.41732	55	0.3671	0.8719
20	0.85889	2.09909	56	-1.10824	0.05377
21	-0.12468	-0.08258	57	-0.12468	0.46284
22	-1.10824	0.8719	58	-0.61646	0.19013
23	-0.61646	0.73555	59	-0.12468	0.59919
24	-2.0918	-1.85519	60	-0.12468	-0.08258
25	-1.60002	-0.90071	61	-0.12468	0.05377
26	-1.10824	-1.03706	62	-0.61646	-1.58248
27	-0.12468	0.73555	63	-1.10824	-1.03706
28	0.3671	-0.08258	64	-0.12468	-1.58248

29	0.3671	-0.08258	65	1.35067	-0.628
30	0.3671	-0.08258	66	1.35067	-0.628
31	1.35067	0.73555	67	1.35067	-0.628
32	-0.61646	1.00825	68	1.35067	-0.628
33	1.35067	1.41732	69	1.35067	-0.628
34	-0.12468	0.59919	70	1.35067	-0.628
35	-0.12468	1.00825	71	1.35067	-0.628
36	-0.12468	0.73555			

Dalam hal ini data ke-14 dan data ke-42 ter-eliminasi dikarenakan Z-score dari 2 data tersebut diluar jangkauan + 2.5 dan – 2.5

4.4 Uji Normalitas

Dalam uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah residual data dari model regresi linear memiliki distribusi normal ataukah tidak memiliki distribusi normal (Latan & Temalagi, 2013). Pada penelitian ini uji normalitas menggunakan nilai dari *skewness* dan *kurtosis* dengan rentang nilai +2 dan -2. Dengan kesesuaian syarat tersebut hasil normalitas data yang ada dalam data keseluruhan kepuasan kerja serta komitmen

organisasi sebagai berikut:

Tabel 4.5 uji normalitas keseluruhan

Rasio	Skewness	Kurtosis	
Kepuasan Kerja	0.114971	-1.66056	Normal
Komitmen Organisasi	0.59698	-0.58298	Normal

Syarat Dikatakan normal apabilan rasio skweness dan atau Kurtosis berada pada range +- 2

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean		Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Kepuasan Kerja	69	8	15	12.38	0.231	0.033	0.289	-0.947	0.570
Komitmen Organisasi	69	35	66	49.07	0.822	0.172	0.289	-0.332	0.570
Valid N (listwise)	69								

Dalam kepuasan kerja sendiri terdiri atas 3 bagian yaitu *pay*, *supervisor*, dan *co-worker*. Dalam hal itu tiap bagian harus diuji juga normalitas data mereka, dengan hasil normalitas sebagai berikut:

Tabel 4.6 uji normalitas kepuasan kerja

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean		Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Pay	69	2	5	3.99	0.102	-0.418	0.289	-0.538	0.570
Supervisor	69	2	5	4.19	0.083	-0.542	0.289	0.292	0.570
CoWorker	69	2	5	4.20	0.091	-0.569	0.289	-0.351	0.570
Valid N (listwise)	69								

Rasio	Skewness	Kurtosis	
Pay	-1.44724	-0.94409	Normal
Supervisor	-1.87828	0.512375	Normal
CoWorker	-1.96992	-0.61482	Normal

Syarat Dikatakan normal apabilan rasio skweness dan atau Kurtosis berada pada range +- 2

Dengan hasil perhitungan *skewness* dan *kurtosis*, data yang didapatkan sudah bisa terbilang data normal, walau pun data tersebut lebih condong ke kiri atau negatif, namun data tersebut bisa ditolerir.

4.3 Uji Validitas

Tes validitas ini dilakukan untuk menentukan sejauh mana perbedaan skala yang diamati mencerminkan perbedaan antara objek dalam ukuran bentuk karakteristik, bukan karena kesalahan sistematis atau acak (Latan & Temalagi, 2013). Dengan uji validitas akan membuktikan bahwa indikator yang digunakan tepat untuk mengukur setiap variabel dalam penelitian, sehingga data yang diperoleh telah dianggap valid untuk diproses selanjutnya.

Dalam uji validitas quisoner keseluruhan didapatkan sebagai berikut:

Tabel 4.7 uji Validitas 1

Kepuasan Kerja					
Cronbach Alpha	Nilai	Indikator Pertanyaan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Ket
	0.776	X1	0.825	0.2352	Valid
		X2	0.854	0.2352	Valid
		X3	0.826	0.2352	Valid
Komitmen Organisasi					
Cronbach Alpha	Nilai	Indikator Pertanyaan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Ket
	0.791	Y1	0.561	0.2352	Valid
		Y2	0.656	0.2352	Valid
		Y3	0.499	0.2352	Valid
		Y4	0.549	0.2352	Valid
		Y5	0.661	0.2352	Valid
		Y6	0.683	0.2352	Valid
		Y7	0.671	0.2352	Valid
		Y8	0.782	0.2352	Valid
		Y9	0.472	0.2352	Valid
		Y10	0.186	0.2352	Tidak Valid
		Y11	0.245	0.2352	Valid
		Y12	0.468	0.2352	Valid
		Y13	0.238	0.2352	Valid
		Y14	0.566	0.2352	Valid

Dengan pertanyaan quisoner Y10 tidak valid dikarenakan r hitung dibawah r tabel maka pertanyaan tersebut tidak bisa digunakan, dalam hal ini Y10 merupakan salah satu bagian dari komitmen organisasi yang dapat disihkan.

Dalam uji validitas kedua akan menguji bagaiman quisoner lebih valid atau tidak jika Y10 dieliminasi dari data, hasil tersebut bisa diliahat di tabel di bawah ini:

Tabel 4.8 uji Validitas 2

Kepuasan Kerja					
Cronbach Alpha	Nilai	Indikator Pertanyaan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Ket
	0.776	X1	0.825	0.2352	Valid
		X2	0.854	0.2352	Valid
		X3	0.826	0.2352	Valid
Komitmen Organisasi					
Cronbach Alpha	Nilai	Indikator Pertanyaan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Ket
	0.829	Y1	0.561	0.2352	Valid
		Y2	0.656	0.2352	Valid

	Y3	0.499	0.2352	Valid
	Y4	0.549	0.2352	Valid
	Y5	0.661	0.2352	Valid
	Y6	0.683	0.2352	Valid
	Y7	0.671	0.2352	Valid
	Y8	0.782	0.2352	Valid
	Y9	0.472	0.2352	Valid
	Y11	0.245	0.2352	Valid
	Y12	0.468	0.2352	Valid
	Y13	0.238	0.2352	Valid
	Y14	0.566	0.2352	Valid

Bisa dilihat bahwa dalam uji validitas ke-2 semua pertanyaan di quisoner nilai hitung r melebihi nila r hitung, menjadikan semua pertanyaan merupakan data yang valid.

4.4 Uji Realibilitas

Uji Reliabilitas adalah skala yang memfasilitasi keakuratan, konsistensi langkah, dan menghindari bias yang terkait dengan reproduksi item pengukuran dalam sampel dan waktu yang berbeda. Penelitian ini menggunakan koefisien nilai Alpha Cronbach untuk menguji konsistensi variabel penelitian (Latan & Temalagi, 2013). Nilai yang baik dari koefisien Alpha Croanbach adalah minimum 0,70 dan nilai yang dapat ditoleransi dari koefisien Alpha Croanbach adalah bahwa angka menunjukkan lebih besar dari 0,50. Dengan indikasi ini, berikut ini adalah tes kepuasan kerja dan komitmen organisasi:

Tabel 4.9 uji Realibitas

Reliability Statistics

Item	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
kepuasan kerja	0.776	0.784	3
komitmen organisasi	0.791	0.797	14

Dalam hal ini semua item yang ada merupakan data yang *reliable* dikarenakan *Cronbach's Alpha* kepuasan kerja serta komitmen organisasi melebihi 0,70.

4.5 Analisis ANOVA

Dalam analisis ANOVA ini digunakan untuk membedakan banyak rata-rata dari kelompok data dengan membandingkan varian. Analisis varian termasuk dalam

kategori statistik parametrik. Sebagai alat statistik parametrik, untuk dapat menggunakan rumus ANOVA (Hair, Anderson, Babin, & Black, 2010). Tetapi sebelum dapat menguji ANOVA, data harus dipastikan homogen, di mana variabel dependen harus memiliki varian yang sama di setiap kategori variabel independen. Jika ada lebih dari satu variabel independen, maka harus ada homogenitas varians dalam sel yang dibentuk oleh kategori variabel independen (Latan & Temalagi, 2013). Dalam hal ini signifikansi uji homogenitas harus di atas 0,05. Berikut ini adalah hasil dari uji homogenitas kepuasan kerja dan komitmen organisasi:

Tabel 4.10 uji Homogenitas kepuasan kerja

Test of Homogeneity of Variances

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Kepuasan Kerja	Based on Mean	3.216	1	66	.078
	Based on Median	3.116	1	66	.082
	Based on Median and with adjusted df	3.116	1	65.524	.082
	Based on trimmed mean	3.477	1	66	.067

Dari tabel tersebut bisa dilihat nilai signifikasi kepuasan kerja secara keseluruhan dari generasi Y (millennial) dan generasi Z berdasarkan rata-rata (*mean)*, nilai tengah (*median*), *Median and with adjusted df*, dan *trimmed mean* memiliki signifikasi sebesar 0.078, 0.082, 0.082, dan 0.067 secara berurutan dan dalam hal ini nilai tersebut melebihi syarat minimal homogenitas yaitu 0.050. Maka bisa dikatan data tersebut homogen dan dapat diukur dengan ANOVA *one-way*.

Tabel 4.11 uji Homogenitas komitmen orgnisasi

Test of Homogeneity of Variances

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Komitmen Organisasi	Based on Mean	1.548	1	66	.218
	Based on Median	1.474	1	66	.229
	Based on Median and with adjusted df	1.474	1	62.694	.229
	Based on trimmed mean	1.546	1	66	.218

Dari tabel tersebut bisa dilihat nilai signifikasi komitmen organisasi secara keseluruhan dari generasi Y (millennial) dan generasi Z berdasarkan rata-rata (*mean)*, nilai tengah (*median*), *Median and with adjusted df*, dan *trimmed mean*

memiliki signifikasi sebesar 0.218, 0.229, 0.229, dan 0.218 secara berurutan dan dalam hal ini nilai tersebut melebihi syarat minimal homogenitas yaitu 0.050. Maka bisa dikatan data tersebut homogen dan dapat diukur dengan ANOVA *one-way*.

Dikarenakan kedua dari tes homogenitas tersebut sudah dikatakan homogen maka kedua subject tersebut bisa dianalisa menggunakan ANOVA *one-way*, berikut merupakan hasil dari ANOVA *one-way* tersebut:

Tabel 4.12 uji ANOVA kepuasan kerja

ANOVA

Kepuasan Kerja

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	7.446	1	7.446	2.024	.160
Within Groups	242.833	66	3.679		
Total	250.279	67			

Dalam kasus Kepuasan Kerja, tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikasi dari kepuasan kerja generasi Y (*milenial)* dan generasi Z adalah 0,160. Oleh karena 0.160 diatas dari nilai signifikasi 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja antara generasi Y(*millennial)* dan generasi Z tidak berbeda secara signifikan.

Tabel 4.13 uji ANOVA komitmen organisasi

ANOVA

Komitmen Organisasi

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	4.898	1	4.898	.097	.757
Within Groups	3338.043	66	50.576		
Total	3342.941	67			

Dalam kasus komitmen organisasi, tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikasi dari kepuasan kerja generasi Y (*milenial)* dan generasi Z adalah 0,757. Oleh karena 0.757 diatas dari nilai signifikasi 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi antara generasi Y(*millennial)* dan generasi Z tidak berbeda secara signifikan.

4.6 Analisa Regresi Linear Berganda

Analisis ini akan menunjukkan hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi PT. Cocal-Cola AMATIL Indonesia cabang Surabaya. Dalam Analisis ini akan diuji dengan 2 tabel yaitu F tabel uji yang merupakan tabel untuk melihat keseluruhan hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi, dan tabel uji T yang merupakan tabel untuk melihat hubungan variabel dependen kepuasan kerja dengan organisasi komitmen.

Dalam hal ini berikut ini adalah tabel uji F:

Tabel 4.14 Tabel uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	192.841	3	64.280	1.306	.280[b]
	Residual	3150.100	64	49.220		
	Total	3342.941	67			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. Predictors: (Constant), Co-Worker, Pay, Supervisor

Dalam uji tabel F terlihat bahwa nilai F sebesar 1.306, nilai tersebut memperlihatkan bahwa secara keseluruhan hubungan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi berhubungan positif. Namun dalam uji nilai signifikasi tabel F bernilai 0,280, nilai tersebut menunjukan bahwa secara keseluruhan hubungan anatara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi tidak signifikan.

Untuk melihat data dengan variabel dependent, maka digunakan tabel T sebagai berikut:

Tabel 4.15 Tabel uji T

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37.026	5.766		6.422	.000
	Pay	1.085	1.268	.133	.856	.395
	Supervisor	2.315	2.034	.216	1.138	.259
	Co-Worker	-1.327	1.683	-.137	-.789	.433

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Dalam tabel T di atas terlihat bahwa 2 dari variabel dependen kepuasan kerja yaitu *pay* dan *supervisor* berhubungan positif terhadap komitmen organisasi dengan nilai T dari *pay* adalah 0.856 dan *supervisor* adalah 1.138, namun nilai T dari *co-worker* berada di -1.327 maka *co-worker* bisa terbilang behubungan negatif. Dalam tabel T ini juga memperlihatkan nilai signifikasi dari 3 variabel dipenden tersebut, terlihat bahwa nilai signifikasi dari *pay, supervisor, dan co-worker* melebihi 0.050 yaitu 0.395, 0.259, dan 0.433, maka semua variabel tersebut tidak secara signifikan berhubungan terhadap komitmen organisasi.

4.7 pembahasan hasil Analisa dan Hipotesis

Setelah semua hasil data sudah didapatkan, diuji, dan di Analisa secara keseluruhan maka hasil tersebut akan dibandingkan dengan hipotesis yang ada

4.7.1 pembahasan H1

Hipotesis pertama mencantumkan bahwa "Kepuasan Kerja memiliki efek Positif terhadap Komitmen Organisasi Generasi Y dan Z". Hipotesis ini bisa di Analisa memakai regresi linear berganda, dan didalam hasil tabel T dan tabel F. Dalam tabel F dinyatakan secara keseluruhan bahwa kepuasan kerja memang behubungan positif dengan komitmen organisasi. Dan dalam tabel T, 2 dari 3 variabel dependen kepuasan kerja berhubungan positif terhadap komitmen organisasi. Dari hasil tersebut maka bisa dikatakan bahwa H1 diterima. Terlebih lagi penelitian ini membuktikan adanya persamaan dengan penelitian (Yücel, 2012) dan (Ismail & Razak, 2016)

4.7.2 pembahasan H2

Hipotesis kedua mencantumkan bahwa "Kepuasan Kerja memiliki efek yang signifikan terhadap Komitmen Organisasi Generasi Y dan Z". Hipotesis ini bisa di Analisa memakai regresi linear berganda, dan didalam hasil tabel T dan tabel F. analisis yang diperlihatkan dalam tabe F menyatakan bahwa kepusan kerja para karyawan coca-cola tidak behubungan dengan komitmen organisasi mereka secara signifikan. Dan dalam tabel T, seluruh dependen kepuasan kerja tidak berhubungan secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Dari hasil tersebut maka bisa

dikatakan bahwa H2 ditolak. Penelitian ini tidak memiliki kesamaan dengan hasil dari penelitian sebelumnya

4.7.3 pembahasan H0a dan H1a

Hipotesis ketiga mencantumkan bahwa "Tidak terjadi perbedaan signifikan dalam kepusaan kerja generasi Y terhadap kepuasan keja generasi Z". Hipotesis ini dapat di Analisa dan diuji dengan ANOVA *one-way*.dalam hasil nilai signifikasi yang hasilakan antara kepuasan kerja generasi Y terhadap kepuasan kerja generasi Z memperlihatkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan, maka H0a diterima dan H1b diterima. Terlebih lagi penelitian ini sama dengan penelitian oleh (Gunlu, 2010).

4.7.4 pembahasan H0b dan H1b

Hipotesis ketiga mencantumkan bahwa "Tidak terjadi perbedaan signifikan dalam komitmen organisasi generasi Y terhadap komitmen organisasi generasi Z". Hipotesis ini dapat di Analisa dan diuji dengan ANOVA *one-way*.dalam hasil nilai signifikasi yang hasilakan antara komitmen organisasi generasi Y terhadap komitmen organisasi generasi Z memperlihatkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan, maka H0b diterima dan H1b ditolak. Terlebih lagi penelitian ini sama dengan penelitian oleh (Gunlu, 2010).

4.8 Implikasi Manajerial

Dalam sub-bab ini, peneliti akan menjelaskan implikasi-implikasi yang dapat di ambil dari temuan yang didapat dari penelitian ini.

4.8.1 implikasi dari H1

Implikasi dari temuan pertama, bahwa karyawan genereasi Z dan generasi Y dari PT.Coca-Cola Amatil Indonesia memilik sikap yang positif dalam komitmen mereka ke organisasi atau perusahaan yang mereka tempati jika kepuasan kerja mereka dapat terpenuhi. Dari sini bisa dilihat bahwa HR tetap dapat mempertahankan komitmen dari karyawan muda mereka di organisasi atau perusahaan yang ditempati melewati kepuasan kerja.

4.8.2 Implikasi dari H2

Implikasi dari temuan ke-2 bahwa karyawan generasi Z dan generasi Y dari PT.Coca-Cola Amatil Indonesia tidak lagi bisa ditingkatkan komitmen organisasi

mereka secara signifikan dengan meningkatkan kepuasan kerja mereka, seperti generasi karyawan sebelumnya oleh HR, dan bisa dikatakan lebih detail lagi bahwa generasi Y dan Z tidak lagi terpicu untuk melakukan lebih untuk organisasi jika diberikan bonus secara uang atau hubungan baik dengan atasan mereka, namun menurut Randstad (2017) bahwa generasi Y dan Z bisa saja terpicu jika perusahaan menawarkan dalam perkembangan diri sendiri atau secara individual, atau dengan menawarkan kesempatan dari organisasi untuk berbuat lebih dalam social dan masyarakat.

4.8.3 Implikasi dari H0a dan H0a

Dalam perbedaan sikap terhadap kepuasan kerja antara karyawan generasi Y dan generasi Z tidak terlihat adanya perbedaan yang signifikan. Maka dari itu HR bisa mengekspektasi tidak ada perbedaan yang mencolok jika diperlakukan program yang berhubungan dengan kepuasan kerja terhadap karyawan generasi Y dan Z.

4.8.4 Implikasi dari H0b dan H0b

Dalam perbedaan sikap terhadap komitmen organisasi antara karyawan generasi Y dan generasi Z tidak terlihat adanya perbedaan yang signifikan. Maka dari itu HR bisa mengekspektasi tidak ada perbedaan yang mencolok jika diperlakukan program yang berhubungan dengan komitmen organisasi terhadap karyawan generasi Y dan Z.

Tabel 4.16 tabel implikasi manajerial

analisa	hipotesis	Implikasi
Regresi Linear Berganda	H1	HR tetap dapat mempertahankan komitmen dari karyawan muda mereka di organisasi atau perusahaan yang ditempati melewati kepuasan kerja gaji dan bonus serta hubungan baik dengan atasan mereka
	H2	Karyawan Muda di PT Coca Cola Amatil Indonesia tidak lagi terpacu untuk lebih berkomitmen dalam bekerja dengan meningkatkan kepuasan kerja mereka melewati uang maupun hubungan baik dengan atasan mereka. Disarankan untuk PT Coca Cola Amatil untuk memicu komitmen dengan memberikan kesempatan bagi karyawan muda untuk melakukan lebih dalm perusahaan maupun lingkungan masyarakat
ANOVA *one-way*	H0a,H1a	HR bisa mengekspektasi tidak ada perbedaan yang mencolok jika diperlakukan program yang berhubungan dengan kepuasan kerja terhadap karyawan generasi Y dan Z
	H0b,H1b	HR bisa mengekspektasi tidak ada perbedaan yang mencolok jika diperlakukan program yang berhubungan dengan komitmen organisasi terhadap karyawan generasi Y dan Z.

(Halaman ini sengaja dikosongkan)

BAB V
SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan analisis data, kesimpulan yang dinyatakan dari kesluruhan penelitian ini adalah :

1) Kepuasan kerja menggunakan *pay* atau gaji dan bonus serta hubungan dengan superior (*supervisor)* bisa meningkatkan sedikit komitmen organisasi dalam karyawan PT.Coca-Cola Amatil cabang Surabaya generasi Y dan generasi Z.
2) Kepuasan kerja menggunakan hubungan antara karyawan (*co-worker)* hanya berdampak negatif terhadap komitmen organisasi karyawan PT.Coca-Cola Amatil cabang Surabaya generasi Y dan generasi Z.
3) Kepuasan kerja didalam karyawan PT.Coca-Cola Amatil cabang Surabaya generasi Y dan generasi Z merupakan hal yang tidak terlalu signifikan untuk meningkatkan komitmen terhadap organisasi yang mereka tempati.
4) Tidak ada kebedaan yang signifikan antara karyawan PT.Coca-Cola Amatil cabang Surabaya generasi Y dan generasi Z dalam menyikapi kepuasan kerja mereka.
5) Tidak ada kebedaan yang signifikan antara karyawan PT.Coca-Cola Amatil cabang Surabaya generasi Y dan generasi Z dalam menyikapi komitmen organisasi mereka.

5.2 Saran

Berdasarkan analisis data dan kesimpulan, saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah :

1) Untuk meningkatakan komitmen pegawai muda yaitu generasi Y (millennial) dan generasi Z terhadap perusahaan. HR dari PT.Coca-Cola Amatil Indonesia bisa saja meningkatkan komitmen generasi Y dan generasi Z melewati gaji dan bonus serta hubungan baik dengan atasan

mereka, namun efek tersebut kemungkinannya sangat kecil, serta tidak terlalu berefek.

2) HR dari PT Coca Cola Amatil Indonesia dan seluruh HR di seluruh Indonesia disarankan untuk tidak terlalu berinvestasi dalam kepuasan kerja generasi Y dan generasi Z untuk mendapatkan komitmen yang lebih, dan menempatkan usaha dan investasi di hal yang lainya untuk meningkatkan komitmen organisasi generasi Y dan generasi Z.
3) Karyawan generasi Y (millenal) dan generasi Z PT. Coca-cola Amatil Indonesia tidak memiliki perbedaan dalam menyikapi kepuasan kerja mereka. Oleh karena itu program HR yang berhubungan untuk meningkatkan kepuasan kerja generasi Y dapat tetap memiliki efek yang hampir sama dengan generasi Z.
4) Karyawan generasi Y (millenal) dan generasi Z PT. Coca-cola Amatil Indonesia tidak memiliki perbedaan dalam menyikapi komitmen terhadap organisasi mereka. Oleh karena itu program HR yang berhubungan untuk meningkatkan komitmen organisasi generasi Y dapat tetap memiliki efek yang hampir sama dengan generasi Z.

5.3 keterbatasan penelitian

Berdasarkan pengalaman peneliti serta kondisi lapangan yang terjadi selama penelitian ini berjalan, ada beberapa keterbatasan yang ada, berikut merupakan keterbatasan-keterbatasan dari penelitian ini:

1) Penelitian ini hanya dilakukan disalah satu cabang PT.Coca-Cola Amatil di Surabaya dikarenakan adanya keterbatasan akses yang diperbolehkan serta dengan adanya pandemik Covid-19. Membatasi penelitian ini hanya dengan satu tempat saja
2) Data yang didapat merupakan data yang remote dan tidak bisa dikontrol, dengan kata lain tidak bisa dikontrol oleh peneliti, dikarenakan peneliti tidak bisa masuk ke daerah tempat kantor PT. Coca-Cola Amatil di Surabaya dikarenakan adanya pandemik Covid-19.
3) Data yang didapat dalam kepuasan kerja dan komitmen organisasi disaat penelitian berlangsung bisa saja berbeda di lain waktu, dikarenakan adanya

program WFH (work from home) yang dilakukan oleh PT. Coca-Cola Amatil Indonesia, dan hal tersebut bisa saja merubah sikap dari karyawan.

(Halaman ini sengaja dikosongkan)

LAMPIRAN

Lampiran Pernyataan Kesedian Mitra

SURAT PERNYATAAN KESEDIAAN MITRA

Yang bertanda tangan di bawah ini kami:

Nama	: Edy Ichwanudin
Jabatan	: HR Manager
Nama Mitra	: PT. Coca-Cola Amatil Indonesia

menyatakan bersedia untuk melaksanakan tanggung jawab sebagai mitra penelitian:

Judul Penelitian	EFEK *JOB SATISFACTION* TERHADAP *ORGANIZATIONAL COMMITMENT* PADA KARYWAN GENERASI Y DAN GENERASI Z DI PT. COCA-COLA AMATIL INDONESIA. TBK
Ketua Tim Peneliti	: Gadang Anindyoajati

Surat pernyataan ini kami buat dengan sebenarnya untuk digunakan seperlunya.

Selasa, 11 Agustus 2020

Mengetahui,
Pimpinan Mitra/Instansi

(.....)

Peneliti Mitra

(.....)

Lampiran quisoner

nama:					
Umur (lingkarkan yang benar)	17-24 tahun	25-40 tahun	40< tahun		
Jenis kelamin (lingkarkan yang benar): L / P					
Nomor telfon (undian go-pay):					
pendidikan terakhir (lingkarkan yang benar)	SMA/SMK	S1/D3	S2	S3	
Posisi di perusahaan (lingkarkan yang benar)	funcitional	supervisior	Manager		
Quisoner	Skala				
	1	2	3	4	5
dalam skala 1-5 apakah anda puas dengan gaji yang anda terima atas pekerjaan anda ?					
dalam skala 1-5 apakah anda puas dengan perlakuan yang anda terima dari atasan anda					
dalam skala 1-5 apakah anda puas dengan perlakuan yang anda terima atas hubungan kerja dengan rekan kerja anda					
dalam skala 1-5 apakah anda senang menghabiskan sisa kerja atau karier di organisasi yang anda tempati					
dalam skala 1-5 apakah anda menganggap bahwa permasalahan perusahaan juga sebagai permasalahan pribadi anda					
dalam skala 1-5 apakah anda merasa menjadi bagian dari organisasi					
dalam skala 1-5 apakah anda merasa diberikan kesan positif secara pribadi oleh organisasi					
dalam skala 1-5 apakah anda Sulit untuk meninggalkan organisasi					
dalam skala 1-5 apakah anda berpikir bahwa kehidupan anda akan tidak nyaman jika meninggalkan organisasi					

dalam skala 1-5 apakah anda berpikir akan merasa rugi besar jika meninggalkan organisasi					
dalam skala 1-5 apakah anda berpikir bahwa pilihan anda menyusut jika meninggalkan organisasi					
dalam skala 1-5 apakah anda merasa akan mendapatkan konsekuensi besar jika meninggalkan organisasi					
dalam skala 1-5 seberapa besar anda dalam pertimbangan bekerja untuk organisasi lain (1= sangat mempertimbangkan/5=sangat tidak mempertimbangkan)					
dalam skala 1-5 apakah anda merasa berkewajiban untuk bekerja untuk organisasi					
dalam skala 1-5 apakah anda lebih mementingkan kepentingan organisasi dibanding kepentingan sendiri					
dalam skala 1-5 tingkat anda dalam rasa bersalah jika melakukan kesalahan dalam organisasi					
dalam skala 1-5 seberapa besar rasa loyalitas anda?					

Lampiran hasil quisoner

no	x1	x2	x3	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12	y13	y14	generasi	posisi	pendidikan	seks
1	2	4	4	3	2	5	4	4	3	3	3	3	2	5	5	5	5	y	f	s1	L
2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	y	f	smk	P
3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	y	f	smk	L
4	3	4	5	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	y	f	s1	P
5	3	4	4	4	2	4	3	3	2	3	3	2	4	4	3	3	4	y	f	smk	L
6	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	2	5	3	5	4	y	s	s1	P
7	4	4	2	5	1	4	5	4	4	5	5	5	4	3	4	4	5	y	f	s1	L
8	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	y	m	s1	P
9	4	3	5	5	3	5	5	3	4	3	4	3	4	5	3	3	3	z	f	s1	L
10	2	3	5	3	3	4	4	2	3	2	2	2	2	4	2	3	3	y	f	s1	L
11	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	5	3	3	4	3	4	y	s	s1	L
12	4	4	4	4	5	4	4	3	3	2	4	4	3	4	5	5	4	z	f	s1	L
13	4	4	3	4	4	5	4	4	3	5	3	3	3	3	4	3	4	y	s	s1	P
14	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	z	f	s1	L
15	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	1	4	4	4	4	y	f	s1	P
16	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	z	f	s1	L
17	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	z	s	s1	P
18	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	y	f	s1	P
19	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	1	5	4	1	5	y	s	s1	L
20	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	3	5	5	y	s	s1	L
21	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	z	f	s1	L
22	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	z	f	s1	P

23	4	4	3	5	4	4	3	2	4	4	5	4	4	3	4	4	4	y	f	smk	L
24	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	1	3	y	f	s1	L
25	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	y	f	s1	L
26	4	2	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	4	3	Y	F	S1	L
27	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	y	f	SMK	L
28	3	5	5	3	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	y	s	s1	L
29	3	5	5	3	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	y	s	s1	L
30	3	5	5	3	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	y	s	s1	L
31	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	y	f	sma	L
32	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	y	f	smk	L
33	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	y	f	smk	L
34	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	y	f	SMK	L
35	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	5	5	Y	f	smk	L
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	y	f	smk	L
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	5	y	f	smk	L
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	y	f	smk	L
39	5	4	4	3	2	3	4	4	3	3	3	2	3	4	3	5	5	y	f	smk	L
40	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	y	s	D3	L
41	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	y	f	smk	L
42	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	y	f	smk	L
43	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	y	f	smk	L
44	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	y	f	smk	L
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	y	f	smk	L
46	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	y	f	smk	L
47	5	5	5	4	1	4	4	4	1	1	1	1	4	5	5	4	4	y	f	smk	L

48	5	5	5	4	1	4	4	4	1	1	1	1	4	5	5	4	4	y	f	smk	L
49	5	5	5	4	1	4	4	1	1	1	2	4	4	5	4	5	4	y	f	smk	L
50	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	y	f	smk	L
51	5	5	5	4	1	4	4	1	1	1	2	4	4	5	4	5	4	y	f	smk	L
52	5	5	5	4	1	4	4	1	1	1	2	4	4	5	4	5	4	y	f	smk	L
53	5	5	5	4	1	4	4	1	1	1	2	4	4	4	4	5	4	y	f	smk	L
54	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2	3	3	4	5	y	f	smk	L
55	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	y	f	smk	L
56	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	5	y	f	smk	L
57	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	5	y	f	smk	L
58	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	y	f	smk	L
59	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	5	y	f	smk	L
60	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	3	2	3	4	3	5	y	s	S1	L
61	4	4	4	2	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	5	y	f	S1	L
62	3	4	4	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	4	y	f	smk	L
63	3	3	4	3	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	4	y	f	smk	L
64	4	4	4	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	4	y	f	smk	L
65	5	5	5	4	1	4	4	1	1	1	2	4	4	5	4	5	4	y	f	smk	L
66	5	5	5	4	1	4	4	1	1	1	2	4	4	5	4	5	4	y	f	smk	L
67	5	5	5	4	1	4	4	1	1	1	2	4	4	5	4	5	4	y	f	smk	L
68	5	5	5	4	1	4	4	1	1	1	2	4	4	5	4	5	4	y	f	smk	L
69	5	5	5	4	1	4	4	1	1	1	2	4	4	5	4	5	4	y	f	smk	L
70	5	5	5	4	1	4	4	1	1	1	2	4	4	5	4	5	4	y	f	smk	L
71	5	5	5	4	1	4	4	1	1	1	2	4	4	5	4	5	4	y	f	smk	L

Lampiran data descriptive

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pay	71	2	5	3.94	.876
supervisor	71	2	5	4.14	.743
co-worker	71	2	5	4.17	.774
senang menghabiskan sisa kerja atau karier di organisasi yang karyawan tersebut tempati	71	2	5	3.70	.725
menganggap bahwa permasalahan perusahaan juga sebagai masalah pribadi	71	1	5	2.99	1.270
merasa menjadi bagian dari organisasi	71	2	5	3.83	.717
merasa diberikan kesan pribadi oleh organisasi	71	2	5	3.73	.736
Sulit untuk meninggalkan organisasi	71	1	5	3.07	1.150
kehidupan tidak nyaman jika meninggalkan organisasi	71	1	5	2.99	1.165
merasa rugi besar jika meninggalkan organisasi	71	1	5	2.97	1.158
pilihan menyusut jika meninggalkan organisasi	71	1	5	3.13	.985
mendapatkan konsekuensi jika meninggalkan organisasi	71	1	5	3.39	.836
tingkat pertimbangan dalam bekerja di organisasi lain	71	1	5	3.24	.918
kewajiban dalam bekerja	71	2	5	3.85	.920
keuntungan sendiri	71	2	5	3.70	.782
rasa bersalah	71	1	5	3.87	.985
loyalitas	71	2	5	4.14	.761
Valid N (listwise)	71				

Lampiran Z-score

R	Z_TC_X	Z_TC_Y
1	-1.10824	0.46284
2	-1.10824	1.41732
3	-1.10824	-0.49164
4	-0.12468	0.05377
5	-0.61646	-0.628
6	-0.61646	0.19013
7	-1.10824	1.28096
8	-0.12468	1.28096
9	-0.12468	0.59919
10	-1.10824	-1.30977
11	-0.61646	0.19013
12	-0.12468	0.73555
13	-0.61646	0.46284
14	-2.58359	-1.44612
15	-0.61646	-0.628
16	-0.12468	-0.49164
17	-1.10824	-0.90071
18	0.3671	1.69003
19	1.35067	1.41732
20	0.85889	2.09909
21	-0.12468	-0.08258
22	-1.10824	0.8719
23	-0.61646	0.73555
24	-2.0918	-1.85519

25	-1.60002	-0.90071
26	-1.10824	-1.03706
27	-0.12468	0.73555
28	0.3671	-0.08258
29	0.3671	-0.08258
30	0.3671	-0.08258
31	1.35067	0.73555
32	-0.61646	1.00825
33	1.35067	1.41732
34	-0.12468	0.59919
35	-0.12468	1.00825
36	-0.12468	0.73555
37	-0.12468	0.73555
38	1.35067	2.3718
39	0.3671	-0.21894
40	1.35067	1.55367
41	-0.12468	-0.08258
42	-1.60002	-2.94602
43	-0.12468	0.46284
44	-0.12468	-0.49164
45	-0.12468	1.00825
46	-1.60002	-1.85519
47	1.35067	-0.76435
48	1.35067	-0.76435
49	1.35067	-0.628
50	0.85889	0.19013
51	1.35067	-0.628
52	1.35067	-0.628

53	1.35067	-0.76435
54	0.3671	0.19013
55	0.3671	0.8719
56	-1.10824	0.05377
57	-0.12468	0.46284
58	-0.61646	0.19013
59	-0.12468	0.59919
60	-0.12468	-0.08258
61	-0.12468	0.05377
62	-0.61646	-1.58248
63	-1.10824	-1.03706
64	-0.12468	-1.58248
65	1.35067	-0.628
66	1.35067	-0.628
67	1.35067	-0.628
68	1.35067	-0.628
69	1.35067	-0.628
70	1.35067	-0.628
71	1.35067	-0.628

Lampiran Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	69	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	69	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.776	.784	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
x1	3.99	.849	69
x2	4.19	.692	69
x3	4.20	.759	69

Inter-Item Correlation Matrix

	x1	x2	x3
x1	1.000	.556	.461
x2	.556	1.000	.626
x3	.461	.626	1.000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	8.39	1.712	.561	.330	.768
x2	8.19	1.890	.689	.483	.629
x3	8.17	1.852	.606	.411	.705

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
12.38	3.679	1.918	3

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	69	100.0

	Excluded[a]	0	.0
	Total	69	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.791	.797	14

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
y1	3.74	.700	69
y2	3.00	1.283	69
y3	3.87	.684	69
y4	3.77	.710	69
y5	3.10	1.152	69
y6	3.00	1.176	69
y7	2.99	1.169	69
y8	3.14	.989	69
y9	3.42	.830	69
y10	3.29	.876	69
y11	3.88	.900	69
y12	3.74	.760	69
y13	3.93	.944	69
y14	4.20	.677	69

Inter-Item Correlation Matrix

	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12	y13	y14
y1	1.000	.180	.419	.587	.143	.107	.175	.374	.318	.221	.372	.368	.171	.144
y2	.180	1.000	.134	.129	.686	.799	.745	.660	.124	-.222	-.280	.075	-.291	.288
y3	.419	.134	1.000	.603	.129	.110	.126	.202	.176	.064	.357	.273	.236	.376
y4	.587	.129	.603	1.000	.191	.159	.102	.216	.218	.086	.395	.295	.304	.283
y5	.143	.686	.129	.191	1.000	.749	.765	.580	-.061	-.204	-.144	.148	-.209	.369
y6	.107	.799	.110	.159	.749	1.000	.834	.784	.166	-.171	-.306	-.066	-.252	.240
y7	.175	.745	.126	.102	.765	.834	1.000	.765	.158	-.240	-.323	-.004	-.307	.320
y8	.374	.660	.202	.216	.580	.784	.765	1.000	.444	.036	-.146	.149	-.146	.329
y9	.318	.124	.176	.218	-.061	.166	.158	.444	1.000	.235	.204	.223	.302	.213
y10	.221	-.222	.064	.086	-.204	-.171	-.240	.036	.235	1.000	.304	.292	.346	.123
y11	.372	-.280	.357	.395	-.144	-.306	-.323	-.146	.204	.304	1.000	.471	.578	.087
y12	.368	.075	.273	.295	.148	-.066	-.004	.149	.223	.292	.471	1.000	.424	.276
y13	.171	-.291	.236	.304	-.209	-.252	-.307	-.146	.302	.346	.578	.424	1.000	.299
y14	.144	.288	.376	.283	.369	.240	.320	.329	.213	.123	.087	.276	.299	1.000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	45.33	41.755	.485	.568	.775
y2	46.07	36.774	.527	.719	.768

y3	45.20	42.429	.419	.457	.780
y4	45.30	41.803	.470	.574	.776
y5	45.97	37.558	.548	.756	.765
y6	46.07	37.039	.573	.874	.762
y7	46.09	37.286	.558	.814	.764
y8	45.93	37.039	.715	.812	.750
y9	45.65	41.965	.370	.466	.782
y10	45.78	45.173	.058	.303	.805
y11	45.19	44.420	.116	.557	.802
y12	45.33	42.343	.375	.460	.782
y13	45.14	44.449	.102	.564	.804
y14	44.87	41.850	.493	.458	.775

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
49.07	46.627	6.828	14

Lampiran Regresi Linear

Variables Entered/Removed[a]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Co-Worker, Pay, Supervisor[b]	.	Enter

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. All requested variables entered.

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.240[a]	.058	.014	7.016

a. Predictors: (Constant), Co-Worker, Pay, Supervisor

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	192.841	3	64.280	1.306	.280[b]
	Residual	3150.100	64	49.220		
	Total	3342.941	67			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. Predictors: (Constant), Co-Worker, Pay, Supervisor

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	37.026	5.766		6.422	.000
	Pay	1.085	1.268	.133	.856	.395
	Supervisor	2.315	2.034	.216	1.138	.259
	Co-Worker	-1.327	1.683	-.137	-.789	.433

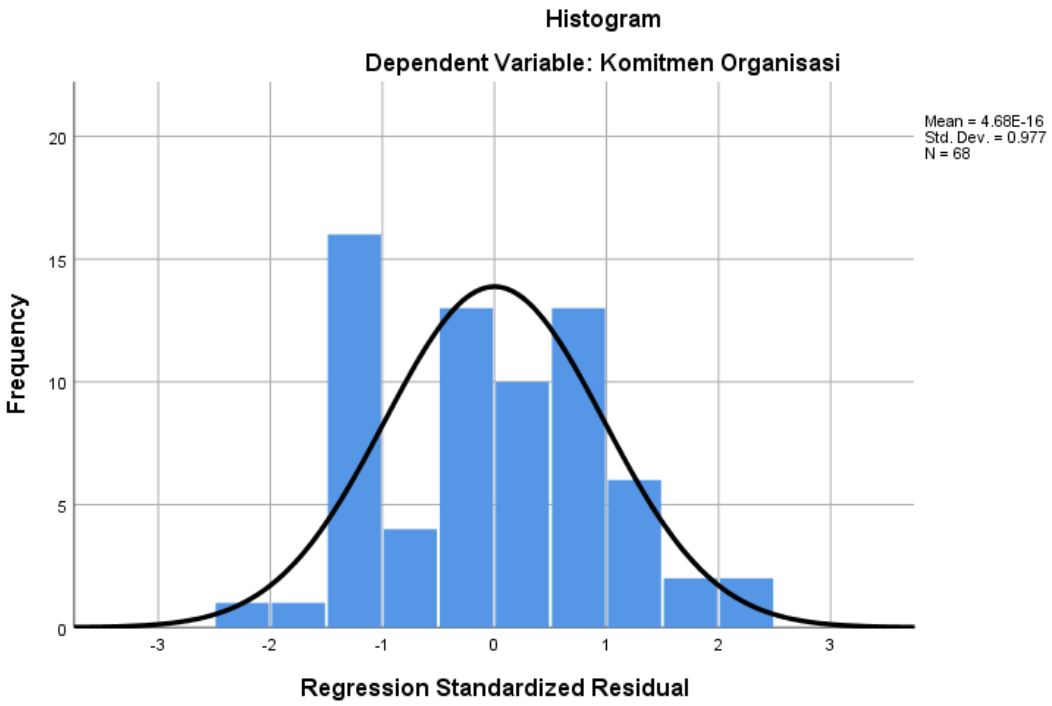
a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

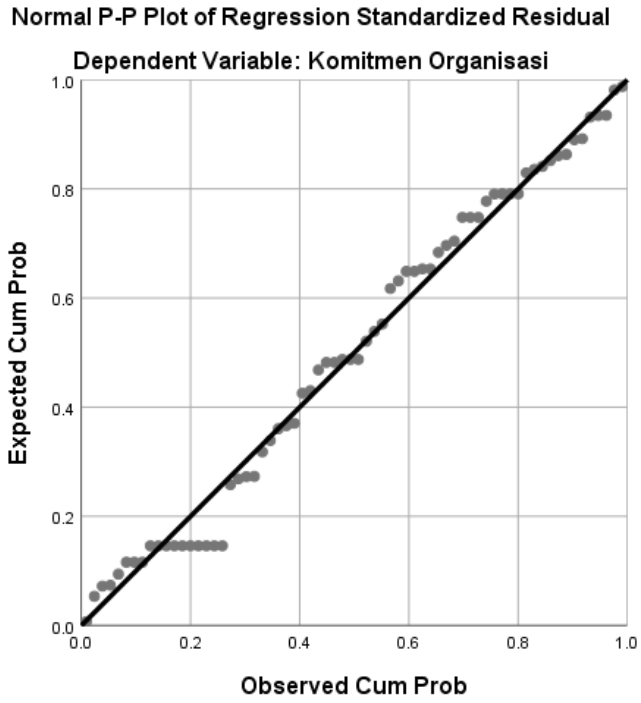
Residuals Statistics[a]

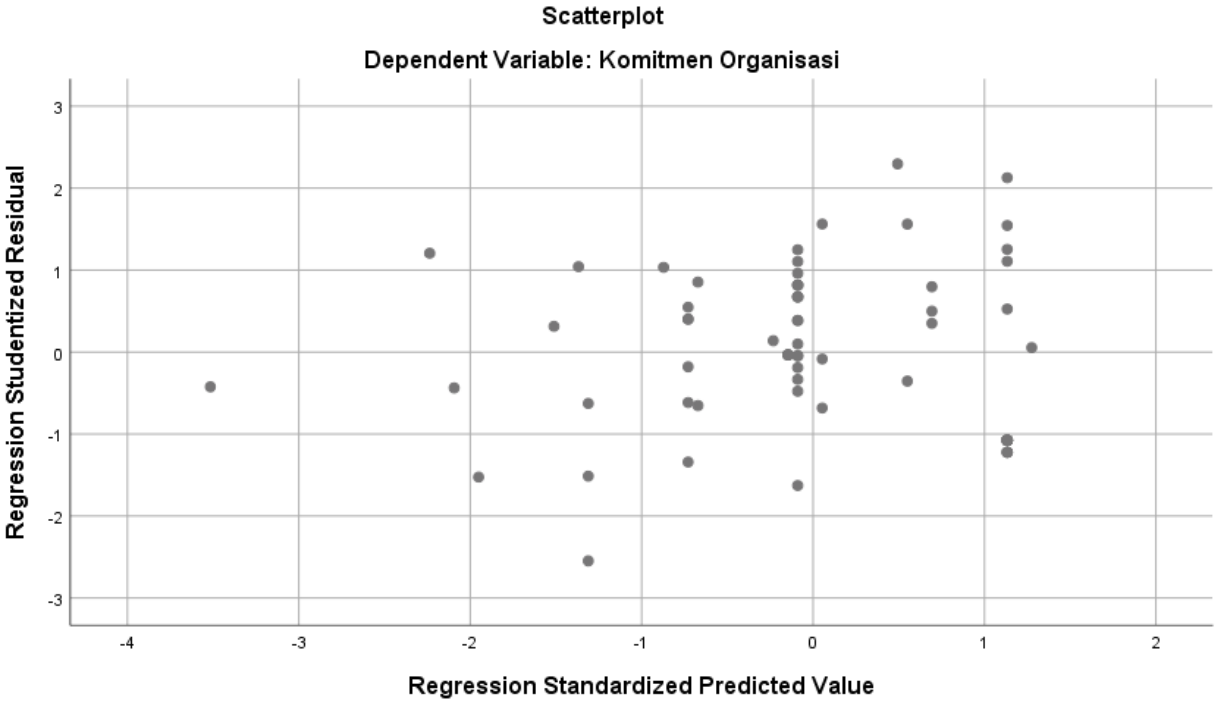
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	39.51	47.63	45.47	1.697	68
Std. Predicted Value	-3.516	1.275	.000	1.000	68
Standard Error of Predicted Value	.934	3.769	1.593	.604	68
Adjusted Predicted Value	39.24	47.76	45.46	1.765	68
Residual	-17.245	15.693	.000	6.857	68
Std. Residual	-2.458	2.237	.000	.977	68
Stud. Residual	-2.547	2.296	.001	1.006	68
Deleted Residual	-18.521	16.535	.010	7.271	68
Stud. Deleted Residual	-2.666	2.378	.000	1.018	68
Mahal. Distance	.203	18.356	2.956	3.290	68
Cook's Distance	.000	.121	.015	.024	68
Centered Leverage Value	.003	.274	.044	.049	68

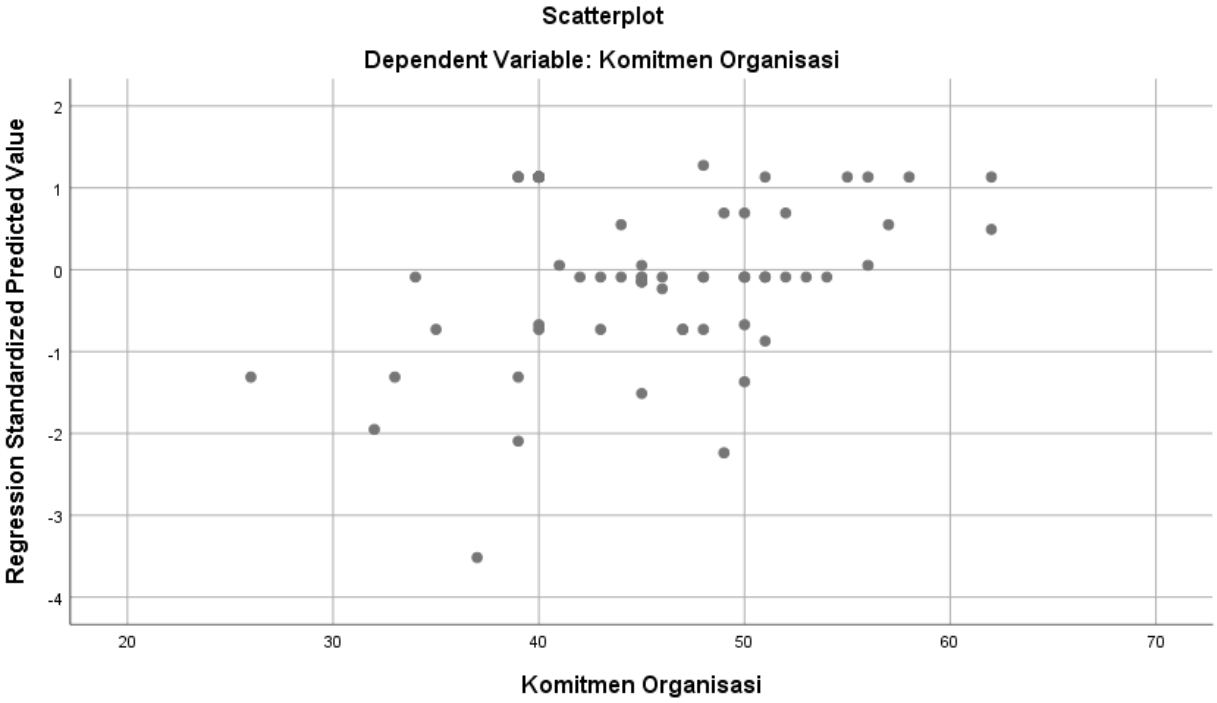
a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Charts


Histogram
Dependent Variable: Komitmen Organisasi
Mean = 4.68E-16
Std. Dev. = 0.977
N = 68
Frequency
20
15
10
5
0
-3
-2
-1
0
1
2
3
Regression Standardized Residual


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Komitmen Organisasi
Expected Cum Prob
1.0
0.8
0.6
0.4
0.2
0.0
0.0
0.2
0.4
0.6
0.8
1.0
Observed Cum Prob


Scatterplot
Dependent Variable: Komitmen Organisasi
Regression Studentized Residual
Regression Standardized Predicted Value
3
2
1
0
-1
-2
-3
-4
-3
-2
-1
0
1
2


Scatterplot
Dependent Variable: Komitmen Organisasi
Regression Standardized Predicted Value
Komitmen Organisasi
2
1
0
-1
-2
-3
-4
20
30
40
50
60
70

Lampiran ANOVA *one-way*

Test of Homogeneity of Variances

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Kepuasan Kerja	Based on Mean	3.216	1	66	.078
	Based on Median	3.116	1	66	.082
	Based on Median and with adjusted df	3.116	1	65.524	.082
	Based on trimmed mean	3.477	1	66	.067

ANOVA

Kepuasan Kerja

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	7.446	1	7.446	2.024	.160
Within Groups	242.833	66	3.679		
Total	250.279	67			

Test of Homogeneity of Variances

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Komitmen Organisasi	Based on Mean	1.548	1	66	.218
	Based on Median	1.474	1	66	.229
	Based on Median and with adjusted df	1.474	1	62.694	.229
	Based on trimmed mean	1.546	1	66	.218

ANOVA

Komitmen Organisasi

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	4.898	1	4.898	.097	.757
Within Groups	3338.043	66	50.576		
Total	3342.941	67			

Case Processing Summary

	Cases		
	Included	Excluded	Total

	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Komitmen Organisasi * Pay	68	100.0%	0	0.0%	68	100.0%
Komitmen Organisasi * Supervisor	68	100.0%	0	0.0%	68	100.0%
Komitmen Organisasi * Co-Worker	68	100.0%	0	0.0%	68	100.0%

Report

Komitmen Organisasi

Pay	Mean	N	Std. Deviation
TS	39.67	3	9.292
N	42.29	17	6.780
S	48.44	27	5.191
SS	45.05	21	7.807
Total	45.47	68	7.064

ANOVA Table

			Sum of Squares	df
Komitmen Organisasi * Pay	Between Groups	(Combined)	515.126	3
		Linearity	127.962	1
		Deviation from Linearity	387.164	2
	Within Groups		2827.815	64
	Total		3342.941	67

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Komitmen Organisasi * Pay	.196	.038	.393	.154

Report

Komitmen Organisasi

Supervisor	Mean	N	Std. Deviation
N	38.33	9	7.714
S	47.31	36	5.126
SS	45.39	23	7.884

Total	45.47	68	7.064

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean
Komitmen Organisasi * Supervisor	Between Groups	(Combined)	579.824	2	
		Linearity	133.776	1	
		Deviation from Linearity	446.049	1	
	Within Groups		2763.117	65	
	Total		3342.941	67	

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Komitmen Organisasi * Supervisor	.200	.040	.416	.173

Report

Komitmen Organisasi

Co-Worker	Mean	N	Std. Deviation
N	42.75	12	9.176
S	46.72	29	5.365
SS	45.33	27	7.535
Total	45.47	68	7.064

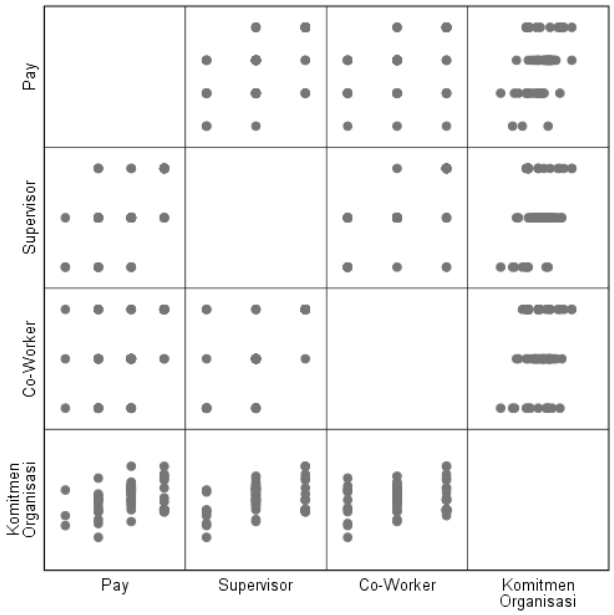
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean
Komitmen Organisasi * Co-Worker	Between Groups	(Combined)	134.898	2	
		Linearity	23.468	1	
		Deviation from Linearity	111.430	1	
	Within Groups		3208.043	65	
	Total		3342.941	67	

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared

Komitmen Organisasi * Co-Worker	.084	.007	.201	.040



DAFTAR PUSTAKA

Abdurahman, M., Muhidin, S. A., & Somantri, A. (2011). *Dasar-Dasar Metode Statistika Untuk Penelitian.* Bandung: CV. Pustaka Setia.

Abu-Shamaa, R. W.-R. (2015). The effect of job satisfaction and work engagement on organizational commitment. *IUP Journal of Organizational Behavior 14.4*.

Arief, I. A. (2019, september 22). *Ini 34 Perusahaan Tempat Bekerja Terbaik & Gaji Tinggi di RI!* Diambil kembali dari cnbc indonesia: https://www.cnbcindonesia.com/news/20190922115546-4-101252/ini-34-perusahaan-tempat-bekerja-terbaik-gaji-tinggi-di-ri

Avey, J. B. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human resource development quarterly 22.2*, 127-152.

Aviso, K. B. (2018). P-graph approach to planning human resource expansion for universities in transition. *Chemical Engineering Transactions*, 277-282.

Baron, R. A. (1991). Understanding human relations: a pratical guide to people at work.

Boles, J. M. (2007). The relationship of facets of salesperson job satisfaction with affective organizational commitment. *Journal of Business & Industrial Marketing*.

Cabarcos, L., Ángeles, M., de Pinho, A. I.-L.-S., & Rodríguez, P. V. (2015). The influence of organizational justice and job satisfaction on organizational commitment in Portugal's hotel industry. *Cornell Hospitality Quarterly*, 258-272.

Cogin, J. (2012). Are generational differences in work values fact or fiction? Multi-country evidence and implications. *The International Journal of Human Resource Management 23.11*, 2268-2294.

Correa, H. a. (1999). Input–output analysis for organizational human resources management. *OMEGA*, 87-99.

Costen, W. M. (2011). The impact of training and development on employee job satisfaction, loyalty, and intent to stay in the lodging industry. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism 10.3*, 273-284.

Decramer, A. C. (2013). Employee performance management culture and system features in higher education: relationship with employee performance management satisfaction. *The International Journal of Human Resource Management 24.2*, 352-371.

Fisher, R. M. (2010). How gendered is organizational commitment? The case of academic faculty. *International Journal of Organizational Analysis*.

Foot, D. K., & Stoffman, D. (1998). *Boom, bust & echo 2000: Profiting from the demographic shift in the new millennium.* Macfarlane Walter & Ross.

Foot, D., & Stoffman, D. (1998). Dalam D. K. Foot, & D. Stoffman, *Boom, bust & echo 2000: Profiting from the demographic shift in the new millennium* (hal. 30). Macfarlane Walter & Ross.

Garavan, T. N., O'brien, F., Carbery, R., & McDonnell, J. (2003). Predicting hotel managers' turnover cognitions. *Journal of Managerial Psychology*.

Gunlu, E. M. (2010). Job satisfaction and organizational commitment of hotel managers in Turkey. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*.

Hadi, R. K. (2019, September 27). Kondisi dan Peran BDC K-UKM. (R. S. Wahyudin, Pewawancara) Sidoarjo, Jawa Timur.

Hair Jr, F. J. (2016). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM).* Sage publications.

Hair, J. F., Anderson, R. E., Babin, B. J., & Black, W. C. (2010). *Multivariate data analysis: A global perspective.*

Hatfield, S. L. (2002). Understanding the four generations to enhance workplace management. *Afp Exchange 22.4*, 72-74.

Hoque, Z. a. (t.thn.). The balanced scorecard: comments on balanced scorecard commentaries. *Journal of Accounting & Organizational Change*, 2012.

Imam, G. (2011). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 19.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Irefin, P. a. (2014). Effect of employee commitment on organizational performance in Coca Cola Nigeria Limited Maiduguri, Borno state. *Journal of Humanities and Social Science 19.3*, 33-41.

Ismail, A., & Razak, M. R. (2016). EFFECT OF JOB SATISFACTION ON. *Management & Marketing Journal 14.1*.

Jacobs, C. (2012). *Managing Organizational Responsiveness: Toward a Theory of Responsive Practice.* Springer Science & Business Media.

Ji, S. (2009). Modeling heaped count data. *The Stata*.

Kianto, A. M. (2016). The impact of knowledge management on job satisfaction. *Journal of knowledge management*.

Kovary, G., & Buahene, A. (2006). Recruiting the four generations. *Canadian HR Reporter 6*.

Lambert, E. G. (2017). The effects of perceptions of organizational structure on job involvement, job satisfaction, and organizational commitment among Indian police officers. *International journal of offender therapy and comparative criminology*, 1892-1911.

Lancaster, L., & David, S. (2002). When generations collide: Who they are. *Why they*.

Latan, H., & Temalagi, S. (2013). Analisis multivariate teknik dan aplikasi menggunakan program IBM SPSS 20.0. Bandung: Alfabeta.

Lee, K., Allen, N., Meyer, J. P., & Rhee, K. Y. (2001). The three-component model of organisational commitment: an application to South Korea. *Applied Psychology*, 596-614.

Lenhart, A., Purcell, K., Smith, A., & Zickuhr, K. (2010). Social Media & Mobile Internet Use among Teens and Young Adults. Millennials. *Pew internet & American life project*.

Locke, E. (1976). The nature and causes of job satisfaction. Handbook of industrial and organizational psychology. *Chicago: RandMc Narlly 2.5*, 360-580.

Luthans, F. D. (1987). Organizational commitment: Analysis of antecedents. *Human relations 40.4*, 219-235.

Mannheim, K. (1952). *Essays on the Sociology of Knowledge.* London: Routledge and Kegan.

Mayer, R. C., & Schoorman, F. D. (1992). Predicting participation and production outcomes through a two-dimensional model of organizational commitment. *Academy of Management journal 35.3*, 671-684.

Meeks, M. D., Williams, F., Knotts, T. L., James, K. D., Darney, C., Howcroft, G., & Olayiwola, I. O. (2013). Deep vs. surface learning: an empirical test of generational differences. *nternational Journal of Education and Research*, 1-15.

Meyer, J. P. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review* , 61-89.

Mowday, R. T. (1978). *The measurement of organizational commitment.* Oregon: OREGON UNIV EUGENE GRADUATE SCHOOL OF MANAGEMENT AND BUSINESS.

Ng, E., Schweitzer, L., & Lyons, S. (2010). New generation, great expectations: a field study of the millennial generation. *Journal of Business Psychology vol. 25*, 281–292.

Nitya, R., & Anand, S. (2016). A study on generational differences in work values and person organisation fit and its effect on turnover intention of Generation Y in India. *Manage Res. Rev. 39 (12)*, 1695–1719.

Ozkan, M., & Solmaz, B. (2015). The changing face of the employees–generation Z and their perceptions of work (a study applied to university students). *Procedia Economics and Finance 26*, 476-483.

Pallant, J. F., & Tennant, A. (2007). An introduction to the Rasch measurement model: an example using the Hospital Anxiety and Depression Scale (HADS). *British Journal of Clinical Psychology 46.1*, 1-18.

Parry, E., & Urwin, P. (2011). The impact of generational diversity on people management. Dalam P. Macmillan, *Managing an Age-Diverse Workforce* (hal. 95-111). London.

Paxon, M. (2009). Boomer boom for hospitality: opportunities and challenges. *J. Hosp. Mark*, 89–98.

Peng, J. L. (2016). How can core self-evaluations influence job burnout? The key roles of organizational commitment and job satisfaction. *Journal of health psychology 21.1*, 50-59.

Radosavljević, Ž., Ćilerdžić, V., & Dragić, M. (2017). Employee Organizational Commitment. *International Review*, 18-26.

Randstad. (2017, September 13). Generation Z and Millennials Collide at Work Report.

Reilly, P. (2012). Understanding and Teaching Generation Y. *English teaching forum. Vol. 50. No. 1*. Washington, DC, US: US Department of State Bureau of Educational and Cultural Affairs.

Robbins, S. P., Coulter, M., & Randel, A. (2016). job satisfaction. Dalam *MANAGEMENT 15E* (hal. 385). san diego: pearson.

Robinson, P. J. (1991). Criteria for scale selection and evaluation. *Measures of personality and social psychological attitudes 1.3*, 1-16.

Robson, C. (2002). *Real world research: A resource for social scientists and practitioner-researchers .vol 2.* Oxford: Blackwell.

Saunders, M., & Lewis, P. (2008). Thornhill (2009) Research methods for business students. Financial times.

Schriesheim, C. a. (1980). Development and validation of a short satisfaction instrument for use in survey feedback interventions. *Western Academy of Management Meeting*.

Septalisma, B. (2018, December 07). *Survei Ungkap Gaji dan Karir Penyebab Pindah Kerja di 2018*. Diambil kembali dari CNN Indonesia: https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20181206185004-92-351697/survei-ungkap-gaji-dan-karir-penyebab-pindah-kerja-di-2018

Shah, R. (2017). WORK ENGAGEMENT AMONG MILLENNIALS. *International Research Journal of Human Resources and Social Sciences*, 276-286.

Soegoto, E. S. (2011). Penerapan Manajemen Kinerja Dengan Pendekatan Balanced Scorecard Dalam Meningkatkan Akuntabilitas Pengelolaan Perguruan Tinggi. *Majalah Ilmiah UNIKOM, 6*, 131-142.

Solnet, D., Baum, T., Robinson, R. N., & Lockstone-Binney, L. (2016). What about the workers? Roles and skills for employees in hotels of the future. *Journal of Vacation Marketing 22.3*, 212-226.

Soomro, B. A. (2019). Determining the impact of entrepreneurial orientation and organizational culture on job satisfaction, organizational commitment, and employee's performance. *South Asian Journal of Business Studies*.

Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American journal of community psychology* , 693.

Steers, R. M. (1979). *Employee Turnover and Post Decision Accommodation Processes.* oregon: OREGON UNIV EUGENE GRADUATE SCHOOL OF MANAGEMENT AND BUSINESS.

Stillman, D., & Stillman, J. (2017). *GEN Z @ WORK: How the next generation is changing the Workplace.* Harper Business.

Stout, R. J.-B. (2017). The role of shared mental models in developing team situational awareness: Implications for training. *Situational awareness. Routledge*, 287-318.

Sugandy, R. (2018). *Gabung Bersama PT Coca-Cola Amatil Indonesia, Brave To Be An Expert?* Diambil kembali dari Qerja.

Tandon, J. K. (2012). The concept of job satisfaction and its organizational implications. *Educational Quest-An International Journal of Education and Applied Social Sciences 3.1*, 57-66.

Twenge, J., Campbell, S., Hoffman, B., & Lance, C. (2010). Generational differences in work values: leisure and extrinsic increasing, social and intrinsic values decreasing. *J. Manage. 36 (5)*, 1117–1142.

Uba, M. D. (2012). Generation Y and Work/Life Balance What Are Their Expectations?

Valadez, J. R. (2001). Job satisfaction and commitment of two-year college part-time faculty. *Community College Journal of Research & Practice*, 97-108.

Wey Smola, K., & Sutton, C. (2002). Generational differences: Revisiting generational work values for the new millennium. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior 23.4*, 363-382.

Yücel, İ. (2012). Examining the relationships among job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention: An empirical study.

YUSTISIA, N. (2016, OCTOBER 13). *TEORI GENERASI*. Diambil kembali dari Perbanas Institute: https://dosen.perbanas.id/teori-generasi/

Zemke, H., & Moore, J. (2000). *US Paten No. 6,073,956.*

Zemke, R., Raines, C., & Filipczak, B. (2000). *Generations at Work: Managing the Clash of Veterans, Boomers, Xers, and Nexters in Your Workplace.* New York: AMACOM.

Zopiatis, A., Constanti, P., & Theocharous, A. L. (2014). Job involvement, commitment, satisfaction and turnover: Evidence from hotel employees in Cyprus. *Tourism Management*, 129-140.

(Halaman ini sengaja penulis dikosongkan)

BIODATA PENULIS

Gadang Anindyojati atau biasa dipanggil Gadang, lahir pada tanggal 6 September 1998 di Surabaya dan merupakan anak pertama dari 2 bersaudara, dan merupakan anak dari Ganis Danandjati dan Mira Permatasari. Penulis menempuh Pendidikan formal di SD Harapan Ibu, SMPN 11 Jakarta, dan SMA Sampoerna Academy Boardingschool Bogor. Penulis meneruskan perguruan tinggi di Departemen Manajemen Bisnis, Institut Teknologi Sepuluh Nopember (ITS) di Kota Surabaya, Jawa Timur. Selama Perkuliahan di ITS, penulis aktif dalam banyak kepanitiaan dan kegiatan kegiatan di dalam kampus. Penulis merupakan panitia dari studi ekskursi ke Malaysia dan Singapura, pada tahun 2018 dan juga menjadi salah satu panitia dari kegiatan social departemen, yaitu Socioprenuer di Telungagung, Jawa Timur. Penulis juga aktif dalam kegiatan magang, pada tahun 2017 penulis selama 3 bulan bekerja di PT. Global Mandira Semest di bagian Storage and workshop, pada tahun 2019 penulis melakukan kerja prkaktik di Kementrian Keuangan RI di Jakarta di bagian sistim HR, dan di tahun yang sama penulis magang di PT. Fajar Benua Indopack di bagian HRM. Penulis dapat dihubungi melalui alamat email yaitu: Anindyojati@gmail.com dan akun social media Linkedin: https://www.linkedin.com/in/gadang-anindyojati-084aba12a.