

**PERAN *EMPLOYABILITY* TERHADAP
ORGANIZATIONAL COMMITMENT
PADA KARYAWAN *STARTUP***



SKRIPSI

**Diajukan sebagai persyaratan memperoleh gelar
Sarjana Psikologi**

**OLEH:
AKDA PANESA
04041282126019**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS KEDOKTERAN
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
INDRALAYA**

2025

HALAMAN PENGESAHAN

PERAN *EMPLOYABILITY* TERHADAP *ORGANIZATIONAL COMMITMENT* PADA KARYAWAN *STARTUP*

SKRIPSI

Dipersiapkan dan disusun oleh

AKDA PANESA

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal 26 Februari 2025

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing I



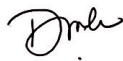
Marisya Pratiwi, M.Psi., Psikolog
NIP. 198703192019032010

Pembimbing II



Ayu Purnamasari, S.Psi., M.A
NIP. 198612152015042004

Penguji I



Dewi Anggraini, S.Psi., M.A
NIP. 198311022023212022

Penguji II



Muhammad Fadhli, S.Psi., M.A
NIP. 199205242023211019

**Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi
Indralaya, 26 Februari 2025**



Sayang Aleng Mardiyah, S.Psi., M.Si
NIP. 197805212002122004

LEMBAR PERSETUJUAN

UJIAN SKRIPSI

Nama : Akda Panesa
NIM : 04041282126019
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Kedokteran
Judul Skripsi : Peran *Employability* Terhadap *Organizational Commitment*
Pada Karyawan *Startup*

Indralaya, 17 Februari 2025

Menyetujui,

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II



Marisyah Pratiwi, M.Psi., Psikolog
NIP. 198703192019032010

Ayu Purnamasari, S.Psi., M.A
NIP. 198612152015042004

Mengetahui,

Ketua Bagian Psikologi



Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si
NIP. 197805212002122004

SURAT PERNYATAAN

Saya, Akda Panesa, dengan disaksikan oleh tim penguji skripsi dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan karya sendiri dan belum pernah diajukan sebelumnya untuk memperoleh derajat kesarjanaan di suatu perguruan tinggi manapun. Tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam penelitian ini dan dicantumkan dalam daftar pustaka. Apabila terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan, maka saya bersedia untuk dicabut derajat kesarjanaannya.

Indralaya, 26 Februari 2025

Peneliti,



Akda Panesa

NIM. 04041282126019

HALAMAN PERSEMBAHAN

Peneliti mempersembahkan hasil skripsi ini dan ungkapan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Allah *Subhanahu Wa Ta 'ala* yang tidak pernah henti memberi kemudahan, kelancaran, dan keringanan serta kekuatan dalam menghadapi segala hal.
2. Kedua orang tua, Mama dan Papa yang sangat peneliti sayangi. Terima kasih sebanyak-banyaknya karena selalu menjadi rumah terbaik dan terhangat di kala semua rintangan menyapa. Terima kasih Mama, Papa, Ti, Mbak, dan Ava atas tangan yang selalu membantu, telinga yang mendengar, kata-kata yang menghibur, hati yang tulus menyayangi, serta kehadiran yang selalu memotivasi peneliti untuk tidak pernah menyerah.
3. Seluruh pihak, baik kerabat maupun teman terdekat, terutama para karyawan *startup* selaku responden dalam penelitian ini. Terima kasih sebesar-besarnya karena telah berbesar hati sekaligus bersedia memberi kebaikan dan bantuan yang telah membantu peneliti sehingga dapat melewati dan menyelesaikan semua perjuangan ini.
4. Akda Panesa. *Thanks myself, for all of your strengths. Whenever I feel disheartened or disappointed in this life, you always remain a pillar of strength I can rely on. Thanks myself, for your persistence and resilience. I know there were moments when I wanted to escape and just give up. Yet, you've always reminded me of the reasons why I do what I do. Once again, many thanks for never giving up and finishing this war.*

HALAMAN MOTTO

I've failed many times.

I've learned from each loss.

People doubt me, but I trust my plan.

I know a victory will come.

Because I have a god, and he is my power.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT atas berkat dan rahmat-Nya yang tiada henti kepada ciptaan-Nya sehingga peneliti bisa menyelesaikan skripsi yang berjudul “Peran *Employability* terhadap *Organizational Commitment* pada Karyawan *Startup*.”

Dalam menyusun skripsi ini, begitu banyak kesulitan dan hambatan yang peneliti alami. Namun, berkat semua dukungan, dorongan, dan semangat dari orang terdekat, peneliti mampu menyelesaikannya dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Rektor Universitas Sriwijaya, Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M.Si.
2. Dekan Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya, Bapak Prof. Dr. dr. Mgs. Irsan Saleh, M.Biomed.
3. Ketua Bagian Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya, Ibu Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si.
4. Koordinator Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya, Ibu Marisya Pratiwi, M.Psi., Psikolog. Yang juga selaku Dosen Pembimbing I Skripsi dan Dosen Pembimbing Akademik, terima kasih banyak atas semua bimbingan, masukan, nasihat, dan motivasi yang diberikan kepada peneliti. Terima kasih karena selalu bersedia meluangkan waktunya dalam membantu peneliti hingga skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Dosen Pembimbing Skripsi II, Ibu Ayu Purnamasari, S.Psi., M.A yang telah memberi bantuan dan dukungan selama pengerjaan skripsi ini.

6. Seluruh Dosen dan Staf Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya yang telah memberikan ilmu, wawasan, bantuan, serta dukungan kepada peneliti.
7. Zahra, Moy, Dije, Lau, Mey, dan Qis, yang kehadirannya selalu menemani peneliti dari awal perjalanan S.Psi, terutama dalam situasi berat dari perjuangan skripsi ini. Terima kasih telah menjadi '*my another support system*' dalam keadaan sulit maupun senang.
8. *My 127 and Dreamies. Thank you so much for being my second motivation, also being my most comfortable second home. We'll be together forever and blinding bright.*
9. *Owlster Kaizen* dan *Psy Abstract*, yang selalu saling memberi motivasi, dukungan, dan bantuan kepada peneliti selama proses perkuliahan. Terima kasih telah memberi banyak kenangan yang indah dan bermakna.

Peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan maupun kesalahan selama proses penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, peneliti sangat berharap atas kritik dan saran yang bersifat membangun dari berbagai pihak agar peneliti bisa belajar dari kesalahan tersebut dan menyempurnakan skripsi ini sehingga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi bidang Psikologi Industri dan Organisasi serta bisa dikembangkan lebih lanjut.

Indralaya, 11 Februari 2025



Akda Panesa
NIM. 04041282126019

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRAK.....	xvii
<i>ABSTRACT</i>	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	14
C. Tujuan Penelitian.....	14
D. Manfaat Penelitian.....	15
1. Manfaat Teoritis	15
2. Manfaat Praktis	15
E. Keaslian Penelitian.....	16
BAB II LANDASAN TEORI.....	29
A. <i>Organizational Commitment</i>	29

1.	Pengertian <i>Organizational Commitment</i>	29
2.	Faktor-Faktor yang Memengaruhi <i>Organizational Commitment</i>	31
3.	Komponen <i>Organizational Commitment</i>	39
B.	<i>Employability</i>	42
1.	Pengertian <i>Employability</i>	42
2.	Faktor-Faktor yang Memengaruhi <i>Employability</i>	43
3.	Dimensi <i>Employability</i>	50
C.	Peran <i>Employability</i> Terhadap <i>Organizational Commitment</i> Pada Karyawan <i>Startup</i>	55
D.	Kerangka Berpikir	61
E.	Hipotesis Penelitian.....	61
BAB III METODE PENELITIAN		62
A.	Identifikasi Variabel Penelitian	62
B.	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	62
1.	<i>Organizational Commitment</i>	62
2.	<i>Employability</i>	63
C.	Populasi dan Sampel Penelitian	64
1.	Populasi Penelitian	64
2.	Sampel Penelitian	64
D.	Metode Pengumpulan Data.....	66
E.	Validitas dan Reliabilitas	69
1.	Validitas	69
2.	Reliabilitas	70
F.	Metode Analisis Data	71
1.	Uji Asumsi Penelitian	71
2.	Uji Hipotesis	72
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		74
A.	Orientasi Kancah Penelitian.....	74
B.	Laporan Pelaksanaan Penelitian.....	79
1.	Persiapan Administrasi	79

2.	Persiapan Alat Ukur.....	80
3.	Pelaksanaan Penelitian.....	92
C.	Hasil Penelitian	101
1.	Deskripsi Subjek Penelitian	101
2.	Deskripsi Data Penelitian.....	106
3.	Hasil Analisis Data	109
D.	Hasil Analisis Tambahan	112
1.	Uji Beda <i>Organizational Commitment</i> dan <i>Employability</i> Berdasarkan Jenis Kelamin	112
2.	Uji Beda <i>Organizational Commitment</i> dan <i>Employability</i> Berdasarkan Usia	113
3.	Uji Beda <i>Organizational Commitment</i> dan <i>Employability</i> Berdasarkan Nama Perusahaan <i>Startup</i>	114
4.	Uji Beda <i>Organizational Commitment</i> dan <i>Employability</i> Berdasarkan Posisi/Jabatan	116
5.	Uji Beda <i>Organizational Commitment</i> dan <i>Employability</i> Berdasarkan Masa Berdirinya <i>Startup</i>	120
6.	Uji Beda <i>Organizational Commitment</i> dan <i>Employability</i> Berdasarkan Sektor Perusahaan <i>Startup</i>	121
7.	Uji Beda <i>Organizational Commitment</i> dan <i>Employability</i> Berdasarkan Masa Kerja	123
8.	Uji Beda <i>Organizational Commitment</i> dan <i>Employability</i> Berdasarkan Pendidikan Terakhir	124
9.	Uji Sumbangan Efektif Dimensi <i>Employability</i>	125
10.	Uji Tingkat <i>Mean</i> Pada Komponen <i>Organizational Commitment</i>	127
E.	Pembahasan	127
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		138
A.	Kesimpulan	138
B.	Saran.....	138
1.	Bagi Karyawan <i>Startup</i>	138

2. Bagi Perusahaan <i>Startup</i>	140
3. Bagi Peneliti Selanjutnya.....	142
C. Keterbatasan Penelitian	144
DAFTAR PUSTAKA	146
LAMPIRAN.....	158

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir	61
--	-----------

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skor Aitem Skala Penelitian	68
Tabel 3.2 Tabel Aitem Perencanaan Skala <i>Organizational Commitment</i>	68
Tabel 3.3 Tabel Aitem Perencanaan Skala <i>Employability</i>	69
Tabel 4.1 Distribusi Skala <i>Organizational Commitment</i>	87
Tabel 4.2 Distribusi Penomoran Baru Skala <i>Organizational Commitment</i>	88
Tabel 4.3 Distribusi Skala <i>Employability</i>	91
Tabel 4.4 Distribusi Penomoran Baru Skala <i>Employability</i>	92
Tabel 4.5 Distribusi Penyebaran Skala Uji Coba (<i>Try Out</i>).....	97
Tabel 4.6 Distribusi Skala Penelitian.....	101
Tabel 4.7 Deskripsi Jenis Kelamin Subjek Penelitian.....	101
Tabel 4.8 Deskripsi Usia Subjek Penelitian.....	102
Tabel 4.9 Deskripsi Nama Perusahaan <i>Startup</i> Subjek Penelitian	103
Tabel 4.10 Deskripsi Posisi/Jabatan Subjek Penelitian di Perusahaan	103
Tabel 4.11 Deskripsi Masa Berdirinya <i>Startup</i> dari Subjek Penelitian.....	104
Tabel 4.12 Deskripsi Sektor Perusahaan <i>Startup</i> dari Subjek Penelitian	105
Tabel 4.13 Deskripsi Masa Kerja Subjek Penelitian	105
Tabel 4.14 Deskripsi Pendidikan Terakhir Subjek Penelitian	106
Tabel 4.15 Deskripsi Data Penelitian Deskriptif.....	106
Tabel 4.16 Formulasi Kategorisasi	107
Tabel 4.17 Deskripsi Kategorisasi <i>Organizational Commitment</i> pada Subjek Penelitian.....	108
Tabel 4.18 Deskripsi Kategorisasi <i>Employability</i> pada Subjek Penelitian....	109
Tabel 4.19 Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian	110
Tabel 4.20 Hasil Uji Linearitas Variabel Penelitian.....	111
Tabel 4.21 Hasil Uji Regresi Sederhana Hipotesis Penelitian.....	112
Tabel 4.22 Hasil Uji Beda Berdasarkan Jenis Kelamin	113
Tabel 4.23 Hasil Uji Beda Berdasarkan Usia	114
Tabel 4.24 Hasil Uji Beda Berdasarkan Nama Perusahaan <i>Startup</i>	115
Tabel 4.25 Hasil Uji Beda Berdasarkan Posisi/Jabatan.....	116

Tabel 4.26 Hasil Uji Beda <i>Post Hoc</i> Berdasarkan Posisi/Jabatan Subjek Penelitian.....	117
Tabel 4.27 Hasil Perbedaan <i>Mean Organizational Commitment</i> Berdasarkan Posisi/Jabatan.....	118
Tabel 4.28 Hasil Uji Beda <i>Post Hoc</i> Berdasarkan Posisi/Jabatan Subjek Penelitian.....	119
Tabel 4.29 Hasil Perbedaan <i>Mean Employability</i> Berdasarkan Posisi/Jabatan	119
Tabel 4.30 Hasil Uji Beda Berdasarkan Masa Berdirinya <i>Startup</i>	121
Tabel 4. 31 Hasil Uji Beda Berdasarkan Sektor Perusahaan <i>Startup</i>	122
Tabel 4.32 Hasil Uji Beda Berdasarkan Masa Kerja.....	123
Tabel 4.33 Hasil Uji Beda Berdasarkan Pendidikan Terakhir	124
Tabel 4.34 Deskripsi Data Sumbangan Efektif	125
Tabel 4.35 Sumbangan Efektif Dimensi <i>Employability</i> Terhadap <i>Organizational Commitment</i>	126
Tabel 4.36 Uji Tingkat <i>Mean</i> Komponen <i>Organizational Commitment</i>	127

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A.....	159
LAMPIRAN B.....	174
LAMPIRAN C	187
LAMPIRAN D	196
LAMPIRAN E.....	226
LAMPIRAN F.....	233
LAMPIRAN G	238
LAMPIRAN H	241

PERAN *EMPLOYABILITY* TERHADAP *ORGANIZATIONAL COMMITMENT* PADA KARYAWAN *STARTUP*

Akda Panesa¹, Marisya Pratiwi²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran *employability* terhadap *organizational commitment* pada karyawan *startup*. Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah ada peran *employability* terhadap *organizational commitment*.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 150 karyawan tetap yang bekerja di *startup*, khususnya *startup unicorn*. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Alat ukur yang digunakan adalah skala *organizational commitment* yang merujuk pada komponen *organizational commitment* dari Meyer dan Allen (1991) serta skala *employability* yang merujuk pada dimensi *employability* dari Lo Presti dan Pluviano (2016). Analisis data yang digunakan adalah teknik *simple regression*.

Hasil analisis menunjukkan nilai *R square employability* terhadap *organizational commitment* sebesar 0,148, nilai *F* sebesar 25,759, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hasil ini mengindikasikan bahwa *employability* memiliki peran yang signifikan terhadap *organizational commitment* sehingga hipotesis pada penelitian ini dapat diterima.

Kata Kunci: *Employability, Organizational Commitment, Startup*

¹Mahasiswa Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya

²Dosen Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya

Dosen Pembimbing I



Marisya Pratiwi, M.Psi., Psikolog
NIP. 198703192019032010

Dosen Pembimbing II



Ayu Purnamasari, S.Psi., M.A
NIP. 198612152015042004

Mengetahui,
Ketua Bagian Psikologi




Syarif Aeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si
NIP. 197805212002122004

THE ROLE OF EMPLOYABILITY ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT AMONG STARTUP EMPLOYEES

Akda Panesa¹, Marisya Pratiwi²

ABSTRACT

This research aims to determine the role of employability on organizational commitment among startup employees. The hypothesis proposed in this research is there is a role of employability on organizational commitment.

This research utilizes quantitative research methods with a sample size of 150 permanent employees who work in startup, especially unicorn startup. The sampling technique in this research is purposive sampling. The measuring instruments which used consist of the organizational commitment scale which refers to the organizational commitment components by Meyer and Allen (1991) as well as the employability scale which refers to the employability dimensions by Lo Presti and Pluviano (2016). The data analysis used is simple regression technique.

The result of the analysis exhibits the R square of employability on organizational commitment is 0,148, F value is 25,759, and significance value is 0,000 ($p < 0,05$). This result indicates that employability has a significant role on organizational commitment, so that the hypothesis in this research can be accepted.

Keywords: *Employability, Organizational Commitment, Startup*

¹Student of Psychology Department of Medical Faculty, Sriwijaya University

²Lecturer of Psychology Department of Medical Faculty, Sriwijaya University

Dosen Pembimbing I



Marisya Pratiwi, M.Psi., Psikolog
NIP. 198703192019032010

Dosen Pembimbing II



Ayu Purnamasari, S.Psi., M.A
NIP. 198612152015042004

Mengetahui,
Ketua Bagian Psikologi



Sayang Aeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si
NIP. 197805212002122004

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Banyak terjadi transformasi di berbagai bidang sebagai akibat dari keadaan dunia yang semakin berkembang dan pertumbuhan teknologi. Misalnya, kemunculan periode *society 5.0* telah menyumbang banyak perubahan pada dinamika pekerjaan serta peluang dalam bekerja melalui kemunculan teknologi baru semacam kecerdasan buatan beserta automasi (Aisyah, Rosmiaty, Kurniati, & Maidah, 2023). Terlihat jelas bahwa seluruh negara di dunia, termasuk Indonesia sedang dihadapkan dengan perubahan di berbagai bidang sebagai dampak dari kemajuan teknologi di era digital. Era digital telah berkembang secara pesat dan bahkan sudah menjadi tantangan bagi manusia dalam persaingan global (Dwifani & Hendarman, 2023).

Semakin pesatnya perkembangan teknologi, keadaan industri di Indonesia menjadi ikut berkembang. Kemajuan dalam industri ini berdampak pada Indonesia yang didominasi oleh munculnya perusahaan-perusahaan *startup* yang diciptakan kalangan usia muda (Dessyana & Riyanti, 2017). Menurut Ferdiansyah dan Permana (2022), perusahaan rintisan atau *startup* merupakan sebuah bisnis yang baru saja dibangun serta masih berada di tahap proses eksplorasi dan pengembangan dalam rangka melakukan pencarian potensi pasar yang mana segala aktivitas dalam perusahaan termasuk ke dalam wilayah usaha teknologi dan informasi.

Tidak semua perusahaan yang baru diciptakan dapat dikenal sebagai *startup*, ada ciri tertentu dari sebuah aliansi mampu dikatakan sebagai perusahaan *startup*. *Startup* ditandai dengan kultur perusahaan yang adaptif, umur organisasi yang masih muda, jumlah pegawai yang minim, berorientasi pada inovasi, serta praktik kerja melalui program digital (Baihaqqy, 2023). Setelah banyak *startup* yang berdiri, terdapat pula beberapa istilah yang digunakan dengan maksud melakukan klasifikasi terhadap predikat *startup* berdasarkan tingkat pertumbuhannya, seperti istilah *cockroach*, *ponies*, *centaurs*, *unicorn*, *decacorn*, dan *hectocorn* (Makmu, 2023). Karena inovasi *startup* di Indonesia bertumbuh dengan pesat, Indonesia menunjukkan potensi yang baik dalam dunia *startup*, yaitu melalui kehadiran perusahaan *startup* yang mampu meraih status *unicorn* (Alpha JWC Ventures, 2023).

Menurut Bakhar, Harto, Gugat, Hendrayani, Setiawan, Surianto, Salam, Suraji, Sukmariningsih, Sopiana, Yusuf, Nugroho, dan Tampubolon (2023), *startup unicorn* ialah bisnis *startup* yang mempunyai nilai di atas 1 miliar dolar AS. Status *unicorn* menunjukkan bahwa suatu *startup* sudah melalui fase awal dan pertumbuhan awal serta sedang memasuki tahap skala dan perluasan yang lebih besar (Ermanja, 2024). Sejauh ini, di Indonesia sendiri terdapat cukup banyak *startup* yang mendapatkan status sebagai *startup unicorn*. Misalnya, Gojek, Tokopedia, Traveloka, Bukalapak, Kopi Kenangan, Blibli, Tiket.com, dan sebagainya (Kharisma, 2023).

Menurut Baihaqqy (2023), keberadaan *startup* semakin banyak karena dilatarbelakangi oleh sejumlah faktor seperti penduduk Indonesia yang banyak,

mayoritas masyarakat terbuka terhadap teknologi baru, pelayanan *startup* yang memuaskan masyarakat, serta adanya bantuan dari pihak luar. Dengan adanya beragam faktor yang berpengaruh pada bertambahnya jumlah *startup*, eksistensi *startup* telah meningkatkan keinginan para penerus bangsa untuk terlibat dalam bisnis tersebut (Dessyana & Riyanti, 2017).

Semakin melimpahnya minat anak-anak muda untuk membangun bisnis *startup*, hadirnya perusahaan rintisan di Indonesia menjadi lebih banyak pula sehingga Negara Indonesia pun makin dibanjiri oleh kehadiran *startup*. Hal tersebut terbukti dari Indonesia yang saat ini masuk ke dalam barisan negara dengan total *startup* terbanyak di dunia (Nugrahani, 2024). Dikutip dari indonesiabaik.id (Finaka, 2024), Indonesia saat ini sudah mempunyai kurang lebih 2.500 *startup* per 11 Januari 2024. Secara spesifik, jumlah tersebut membuat Indonesia berada di posisi keenam dengan jumlah *startup* terbanyak di dunia. Namun, mendirikan *startup* dengan berhasil hingga membuat Indonesia ada di rangking tersebut bukanlah hal yang mudah (Dessyana & Riyanti, 2017).

Sebuah perusahaan *startup* dapat menjadi bisnis yang gemilang melalui beberapa faktor yang bisa berasal dari inisiator *startup* itu sendiri maupun faktor lainnya. Zaheer (2015) menyatakan kejayaan *startup* dapat diraih melalui pendidikan atau pengalaman *founder*, komitmen dan motivasi yang kuat dari pendiri dalam membangun usaha, kepribadian yang dimiliki, kreativitas, dan inovasi yang terus-menerus dari pendiri *startup*. Di samping itu, faktor luar seperti lingkungan dan relasi juga turut berkontribusi dalam kesuksesan aliansi rintisan.

Tidak hanya keberhasilan yang mampu dicapai, industri *startup* juga bisa menjumpai berbagai bentuk kegagalan. Sebagai perusahaan yang baru berdiri, *startup* berpotensi besar untuk mengalami situasi yang buruk karena mereka secara tidak langsung harus bersaing dengan produk atau jasa dari industri yang telah tersedia di pasaran (Koentary & Qitana, 2022). Bahkan Anggota Dewan Pertimbangan Presiden, Suharso, menuturkan bahwa kesempatan semua perusahaan *startup* yang bisa berhasil hanya 5% (Movanita & Setiawan, 2018).

Tidak dipungkiri bahwa kegagalan yang menjadi salah satu tantangan bagi *startup* seringkali bersumber dari pekerjanya sendiri. Menurut Akter dan Iqbal (2020), terdapat beberapa tantangan yang kerap dihadapi oleh *startup* yang mana salah satunya adalah kurangnya komitmen para pegawai terhadap organisasi sebagai tempat mereka bekerja. Senada dengan opini dari Akter dan Iqbal (2020), Rahmawati (2024) mengungkapkan bahwa mempertahankan pekerja yang memiliki komitmen dan dedikasi tinggi menjadi kendala utama yang dialami *startup*, mengingat dunia kerja *startup* yang terlalu dinamis serta tidak stabil.

Darmaviani dan Puspitadewi (2023) menjelaskan bahwasanya semua kegiatan kerja oleh para pegawai yang berlangsung dalam perusahaan bisa menyebabkan aliansi harus mengalami berbagai hambatan, khususnya hambatan yang ada hubungannya dengan komitmen para karyawan terhadap organisasi. Perusahaan *startup* akan mengalami hambatan karena pegawainya seringkali berpindah-pindah perusahaan dengan sangat cepat sebagai efek dari rendahnya tingkat komitmen dalam diri pegawai terhadap organisasi mereka (Saruksuk, Hidayat, & Lutfia, 2022).

Salah satu survei yang dilakukan oleh Ciel HR pada sekitar 130 ribu karyawan *startup* memperlihatkan 67% karyawan lebih memilih untuk beralih ke perusahaan yang lebih mapan daripada menetap di *startup* (Bhattacharyya, 2024). Secara spesifik, Bhattacharyya (2024) menguraikan alasan dari sejumlah responden yang cenderung memilih beralih ke perusahaan yang lebih mapan, antara lain terdapat 40% karyawan yang merasa kurang nyaman dengan lingkungan *startup* karena stabilitas kerja yang dianggap tidak pasti, lalu 30% karyawan memandang gaji di perusahaan besar lebih tinggi. Melalui hasil survei tersebut, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja *startup* yang dirasa kurang nyaman dan jumlah upah yang didapat mampu mengakibatkan pegawai memilih untuk berpindah ke perusahaan lain di mana peralihan ke perusahaan lain mengindikasikan rendahnya komitmen pada pegawai *startup*.

Tinggi rendahnya tingkat karyawan dalam bertahan di organisasi didasarkan pada hal yang mereka punya selama bekerja di organisasi tersebut seperti gaji, pendidikan, fasilitas, atau peningkatan karier sehingga mereka akan meyakini ada atau tidak adanya manfaat yang didapat jika berpindah ke organisasi lain (Suryani, 2018). Foertsch (2021) mengungkapkan adanya nilai tertentu yang diperhitungkan karyawan selama mereka bekerja seperti upah yang didapat, kemungkinan dalam mencari karier yang baru, atau upah tambahan yang diberi perusahaan mampu menentukan tingkat komitmen karyawan.

Selain kompensasi yang didapat selama bekerja di *startup*, faktor lain seperti kondisi kerja turut berpengaruh pada komitmen seorang pekerja. Faktor-faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja seperti tanggung jawab kerja,

konsistensi kelangsungan kerja, interaksi sesama karyawan, atau kejelasan terkait kesempatan untuk bertumbuh diyakini mampu memberi dampak pada komitmen seorang pegawai (Vikas & Gupta, 2023). Menurut Yunanti dan Prabowo (2014), komitmen dalam diri pekerja menjadi rendah apabila perusahaan tidak menyediakan fasilitas maupun kenyamanan kerja yang cukup pada pegawainya.

Menurut Mustofa dan Frianto (2019), ketika seorang pekerja mempunyai *organizational commitment* yang rendah, terdapat sejumlah akibat buruk yang bisa terjadi seperti adanya karyawan yang beralih ke perusahaan lain, reputasi kerja yang rendah, ketidakhadiran yang tinggi, loyalitas pada organisasi yang minim, serta kemauan untuk menetap dalam organisasi yang semakin menurun.

Febriyanti dan Qomariyah (2023) dalam penelitiannya mengatakan perusahaan *startup* mempunyai tingkat kegagalan sekitar 95% karena tidak mampu menghasilkan jumlah modal yang diharapkan di mana kegagalan tersebut disebabkan oleh level komitmen yang rendah pada diri karyawan. Riset yang dilakukan Szathmári, Varga, Molnár, Németh, Szabó, dan Kiss (2024) menunjukkan hanya 6% dari semua pegawai di sebuah *startup* yang menunjukkan adanya komitmen pada perusahaan karena sebagian besar pegawai tidak memiliki kompetensi yang diharapkan perusahaan sehingga banyak yang kurang berkontribusi terhadap kelangsungan perusahaan. Lebih lanjut, hasil riset Szathmári et al (2024) mengungkapkan banyak karyawan yang tidak bersedia untuk mencurahkan waktu kerja mereka di perusahaan *startup* secara penuh serta banyak dari mereka yang enggan untuk terlibat dalam tugas kerja tambahan yang diberikan oleh perusahaan.

Hasil survei lainnya dilakukan pada sejumlah pekerja dari perusahaan *startup* Indonesia yang dilaksanakan oleh *Alpha JWC Ventures* beserta Kearney dan Grit (Setiawan, 2023) di mana hasil survei tersebut mengindikasikan sebanyak 91% staff kerja *startup* mengatakan bahwa mereka secara sukarela ingin mengundurkan diri dari pekerjaan mereka. Melalui hasil survei tersebut, ada berbagai alasan karyawan berniat untuk berpindah dari *startup*. Secara lebih rinci, 32% karyawan merasa *startup* tidak mampu memberi upah yang besar jika dibandingkan perusahaan yang lebih besar, 25% merasakan adanya ketidakcocokan dengan misi maupun budaya perusahaan, 24% merasa kurangnya peluang bagi mereka untuk bertumbuh, 14% merasakan kurangnya otonomi dalam kehidupan kariernya, serta 5% karena adanya pertimbangan lain.

Menurut salah satu konsultan *startup* di Indonesia, aspek terpenting yang harus dimiliki saat membangun *startup* adalah mempunyai sejumlah staff kerja yang berkomitmen dan gigih (Atmajayanti & Ariana, 2018). Melalui hadirnya komitmen terhadap perusahaan pada tiap pekerja, mereka akan memiliki rasa percaya pada perusahaan, menyelaraskan dirinya dengan misi organisasi, maupun berkeinginan kuat untuk selalu bersama aliansinya (Mathis & Jackson, 2008). Sebaliknya, tidak adanya komitmen pada diri pegawai akan membuat mereka merasa bahwa tujuan yang dimiliki organisasi tidak sejalan dengan diri mereka serta rasa kelekatan pada perusahaan, kreativitas, loyalitas, maupun keinginan untuk mengembangkan perusahaan tidak akan pernah timbul dalam diri pegawai tersebut (Noviyanti, 2023).

Gambaran lainnya dari keadaan pekerja *startup* di Indonesia diungkapkan dalam penelitian Wahyuni dan Zuraida (2023) yang mana para karyawan di suatu *startup* Indonesia dianggap memiliki komitmen organisasi yang minim karena sebagian besar karyawan memperlihatkan semangat dalam menyelesaikan tugas kerja yang menurun, lebih mengutamakan kepentingan pribadi daripada kepentingan organisasi, tidak tepat waktu dalam mengikuti setiap kegiatan perusahaan, serta tidak mematuhi aturan dalam perusahaan. Di samping itu, karyawan juga seringkali tidak profesional dalam bekerja dan mengabaikan kualitas kerjanya sebagai karyawan *startup* (Wahyuni & Zuraida, 2023).

Komitmen pada organisasi mampu diyakini sebagai suatu hal yang membuat seorang tenaga kerja memiliki hati yang teguh, bertekad untuk berusaha secara optimal, berkorban terhadap organisasinya, serta merasakan adanya tanggung jawab yang besar dalam meraih tujuan personal dan organisasi secara bersamaan (Ma'rufi & Anam, 2019). Menurut Swandhani dan Harsanti (2022), pekerja yang memiliki komitmen cenderung tidak menarik diri dari setiap aktivitas kerja, walaupun mereka merasa tidak puas sekalipun karena mereka telah mempunyai loyalitas ataupun keterikatan yang kuat terhadap organisasinya.

Wang dan Wu (2012) berpendapat bahwa pekerja dengan tingkat komitmen yang tinggi terhadap *startup* akan lebih bersedia dalam mencurahkan segala sumber daya yang dimiliki maupun melengkapi sumber daya yang sudah ada sehingga membuat *startup* dapat berkompetisi di pasaran. Dengan demikian, perusahaan yang baru saja didirikan seperti *startup* sangat perlu memiliki sumber daya, khususnya tenaga kerja yang dibekali dengan *organizational commitment* yang

kuat, dedikasi yang tinggi, dan setia dalam mendukung setiap proses pengembangan bisnis (Azmy, Wiadi, & Risza, 2023).

Komitmen organisasi atau istilah lainnya yakni *organizational commitment* dapat diartikan sebagai kondisi psikologis yang melambangkan adanya relasi antara organisasi dengan manusia di dalamnya serta menunjukkan kepastian bagi karyawan yang bersangkutan untuk meneruskan ataupun tidak meneruskan afliasinya dalam organisasi tersebut (Meyer & Allen, 1991). Menurut Meyer dan Allen (1991), *organizational commitment* tersusun dari tiga komponen utama, yakni *affective commitment*, *continuance commitment*, serta *normative commitment*. Allen dan Meyer (1990) menyarankan agar *affective*, *continuance*, maupun *normative commitment* lebih baik dilihat secara berbeda dan terpisah serta dikembangkan secara independen.

Menurut Meyer dan Allen (1991), *affective commitment* mencerminkan kelekatan pegawai secara emosional, proses mengidentifikasi, serta melibatkan diri ke dalam organisasi. Kuatnya *affective commitment* dalam diri pegawai akan berdampak pada pertahanan di aliansi karena keinginan mereka sendiri (Allen & Meyer, 1990). Selain itu, *affective commitment* diyakini dapat berkembang melalui berbagai macam aktivitas dan pengalaman kerja yang pada akhirnya bisa memunculkan perasaan pegawai terhadap adanya rasa nyaman maupun tantangan di dalam organisasi (Allen & Meyer, 1993).

Komponen selanjutnya berupa *continuance commitment* yang berkaitan dengan adanya kesadaran pada karyawan mengenai nilai jika ia meninggalkan perusahaannya (Meyer & Allen, 1991). Optimalnya *continuance commitment* akan

mengarah kepada tenaga kerja yang tetap bertahan sebab mereka merasa butuh (Allen & Meyer, 1990). *Continuance commitment* biasanya hadir, lalu berkembang pada diri karyawan karena adanya sejumlah investasi yang perusahaan tawarkan kepada karyawan tersebut dalam jumlah yang besar seperti dana di masa pensiun serta persepsi mengenai alternatif karier yang mampu mereka miliki (Allen & Meyer, 1993).

Komponen terakhir, *normative commitment* merepresentasikan sebuah perasaan bahwa dirinya wajib dalam melanjutkan profesinya (Meyer & Allen, 1991). Secara lebih jauh, *normative commitment* yang kukuh akan mengakibatkan menetapnya karyawan karena mereka menganggap hal itu sebagai kewajiban yang harus dipenuhi. Menurut Meyer dan Allen (1997), *normative commitment* akan tumbuh pada seorang tenaga kerja atas dasar bantuan yang diberikan organisasi pada dirinya, terutama bantuan yang terlihat sulit untuk dibalas.

Untuk meningkatkan *organizational commitment* yang rendah, *employability* diyakini mampu memberi kontribusi terhadap *organizational commitment*. Melalui riset yang dilakukan Aryani dan Widodo (2020), *organizational commitment* sebagai aspek yang vital dalam organisasi mampu dipengaruhi oleh *employability* yang mana *employability* mempunyai hubungan positif beserta signifikan dengan *organizational commitment*. Hasil riset tersebut menyiratkan *employability* diperlukan agar bisa mengoptimalkan *organizational commitment*.

Lebih lanjut, *employability* ialah kemahiran yang dipunyai orang dalam mengembangkan sekaligus memelihara kapabilitas yang direalisasikan dalam

sejumlah *skill* kerja, mampu beradaptasi, serta menampilkan keselarasan dalam diri dengan maksud mempertahankan kepentingan pada pribadi dan organisasi (Aryani & Widodo, 2020). Baruch (2001) juga berpendapat hal yang sama di mana sejumlah ahli memperkirakan bahwa penggunaan *employability* secara tepat akan berefek pada timbulnya *organizational commitment* dan kesetiaan pada organisasi.

Employability kemudian mampu memberi kontribusi secara khusus terhadap setiap komponen *organizational commitment*. Menurut Widodo dan Chandrawaty (2020), sejumlah indikator dalam *employability* berkorelasi signifikan terhadap seluruh indikator pada masing-masing komponen *organizational commitment* yang terdiri dari *affective*, *continuance*, maupun *normative commitment*. Lebih lanjut, individu dengan *employability* memadai yang dicirikan oleh *skill* kerja khusus sekaligus kompetensi yang bersifat lebih umum, adaptabilitas, proaktif, perasaan terhadap kerja, serta keselarasan antara pribadi dengan tempat kerja yang cenderung mengindikasikan komitmen secara afektif (*affective*), berkelanjutan (*continuance*), serta normatif (*normative*) pada dirinya (Widodo & Chandrawaty, 2020).

Peningkatan *affective commitment* terhadap organisasi mampu terjadi ketika pekerja merasa adanya keharusan dalam melakukan timbal balik antara dirinya dengan perusahaan karena keperluan utamanya telah dipenuhi oleh organisasi dalam bentuk pengembangan *employability* (Espada & Chambel, 2013). Hasil studi Widodo dan Chandrawaty (2020) juga memperlihatkan subjek penelitiannya yakni seorang tenaga pendidik yang lebih terlibat dalam organisasinya sebagai wujud dari *affective commitment* karena dipicu oleh eksistensi *employability* dalam dirinya.

Selain menimbulkan *affective commitment*, *employability* juga dipercaya bisa memunculkan *continuance commitment* serta *normative commitment*. Menurut Shah (2024), peluang bertumbuh dalam organisasi yang dipromosikan oleh aliansi pada sejumlah staf kerjanya sebagai cara dalam memperoleh *employability* mampu berperan dalam mengembangkan *continuance commitment*. Kemudian hasil riset oleh Can dan Nguyen (2022) menyebutkan tenaga kerja yang diberikan fasilitas oleh organisasinya dalam bentuk pengembangan maupun promosi semacam pengembangan keterampilan akan menunjukkan respons timbal balik dari pegawai sehingga strategi tersebut mampu meningkatkan *normative commitment* pegawai.

Employability bisa dimaknai sebagai sumber daya individual yang terus ditingkatkan oleh orang tersebut selama aktivitas kerjanya dengan maksud mengoptimalkan keberhasilan kerja dengan mementingkan suatu hal agar bisa memahami profesionalisme kerja di masa lalu dan masa mendatang, mendapat keahlian, memperbanyak jaringan sosial, sekaligus menjelajahi dunia sosial untuk menemukan peluang maupun tantangan dalam kariernya (Lo Presti & Pluviano, 2016).

Menurut Lo Presti dan Pluviano (2016), *employability* mencakup empat dimensi, yakni *career identity and self-management*, *professional development*, *networking*, serta *environmental monitoring*. *Career identity and self-management* mencerminkan kemampuan orang dalam identifikasi serta apresiasi segala bentuk pengalaman kerja di masa sebelumnya dan bisa menyesuaikan dengan keadaan profesinya di masa depan. Dimensi kedua, *professional development* yang menyatakan terkait pentingnya suatu kecakapan maupun berpartisipasi pada

kegiatan yang ditujukan untuk mencapai kompetensi serta pengetahuan yang bermanfaat terhadap kehidupan karier seseorang.

Menyambung dari teori Lo Presti dan Pluviano (2016) sebelumnya, dimensi berikutnya ialah *networking* yang menggambarkan sikap serta tingkah laku positif dalam memaksimalkan relasi sosial individu sekaligus mengembangkan relasi tersebut di berbagai tempat. Yang terakhir, *environmental monitoring* membahas tentang sikap maupun tindakan dalam mencari seputar informasi, seperti informasi mengenai posisi pekerjaannya sekaligus mengetahui kondisi tenaga kerja yang dianggap mampu mengakibatkan adanya perubahan bagi karier mereka sendiri ataupun organisasinya.

Menurut Ayu dan Martdianty (2023), apabila karyawan *startup* mempunyai sekaligus menguasai kemampuan atau keterampilan selama bekerja, mereka mampu melakukan perubahan di organisasinya sebagai bentuk pembiasaan terhadap tantangan di dunia kerja *startup*. Secara lebih jauh, berbagai sumber bacaan yang mengkaji pembelajaran pada pekerja menyebutkan bahwa begitu penting untuk melakukan pengembangan pada kompetensi pegawai sekaligus terus memaksimalkan *employability* mereka dengan maksud menyesuaikan diri dengan lingkungan pasar yang selalu bertransformasi (Ayu & Martdianty, 2023).

Dalam organisasi seperti *startup* di mana proses inovasi pada teknologi seringkali terjadi, sumber daya manusia telah menjadi aspek utama dalam meraih serangkaian target perusahaan setelah berbagai *skill* yang dipunyai tenaga kerja menjadi komponen yang krusial dalam menghasilkan serta menjual produk maupun jasa (Bortoluzzi, Genari, & Macke, 2018).

Menurut Melenchion, Kubo, Oliva, dan Cohen (2023), karyawan yang bekerja di *startup* dituntut untuk selalu mengembangkan *employability* mereka dalam pekerjaan sebab setiap pegawai bertanggung jawab terhadap perkembangan mereka dan harus diperbarui terus-menerus. Secara lebih lanjut, *skill* secara teknis maupun praktis merupakan komponen yang penting dalam mekanisme *startup* agar terus bisa mempertahankan persaingan maupun inovasi sekaligus meraih ciri khas *startup*.

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu, ditemukan bahwasanya terdapat keterbatasan pada studi di Indonesia yang menganalisis terkait peran *employability* dengan *organizational commitment*. Melalui latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, peneliti kemudian tertarik untuk melakukan pengkajian yang berjudul “Peran *Employability* terhadap *Organizational Commitment* pada Karyawan *Startup*.”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan dalam latar belakang, maka rumusan masalah yang diajukan oleh peneliti adalah apakah ada peran antara *employability* terhadap *organizational commitment* pada karyawan *startup*?

C. Tujuan Penelitian

Melalui penjabaran latar belakang sebelumnya, maka tujuan penelitian yang diusulkan dalam penelitian ini, yakni untuk mengetahui peran antara *employability* terhadap *organizational commitment* pada karyawan *startup*.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi perkembangan ilmu psikologi, khususnya ilmu psikologi yang berkaitan dengan Psikologi Industri dan Organisasi (PIO).

2. Manfaat Praktis

Selain memberikan manfaat dalam perkembangan ilmu psikologi, penelitian ini juga diharapkan mampu memberikan saran-saran yang bersifat praktis.

a. Bagi Karyawan *Startup*

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan serta informasi bagi para tenaga kerja yang berprofesi sebagai pegawai tetap di perusahaan *startup* mengenai peran antara *employability* yang mereka miliki terhadap *organizational commitment* yang harus tertanam dalam diri sekaligus di tempat mereka bekerja.

b. Bagi Perusahaan *Startup*

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan ini diharapkan bisa memberikan berbagai macam informasi kepada perusahaan *startup* terkait *employability* sebagai salah satu komponen penting yang harus dimiliki serta dipersiapkan oleh para karyawan agar dapat memengaruhi munculnya *organizational commitment* seorang pekerja.

E. Keaslian Penelitian

Terdapat beberapa studi sebelumnya yang telah dilakukan terkait *employability* beserta *organizational commitment*, baik yang sudah dilakukan di Indonesia maupun di luar Negara Indonesia. Akan tetapi, penelitian ini mempunyai sejumlah hal yang berbeda dengan beberapa studi terdahulu. Dengan demikian, peneliti melakukan tinjauan kepustakaan pada studi sebelumnya untuk melakukan komparasi. Mengenai hal tersebut, peneliti memanfaatkan sejumlah sumber bacaan yang dianggap memiliki kemiripan ataupun perbedaan. Penelitian tersebut akan dirincikan pada penjelasan berikut.

Penelitian pertama oleh Basman, Tentama, dan Situmorang (2022) dengan judul “*Employ Well- Being, Kepemimpinan Transformasional, dan Harga Diri terhadap Employability pada Guru SMK Muhammadiyah di Masa Pandemi Covid-19.*” Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui ada atau tidak adanya hubungan antara *employ well-being*, kepemimpinan transformasional, dan harga diri dengan *employability*. Subjek yang terlibat dalam penelitian tersebut berupa guru SMK Muhammadiyah 1 Moyudan dan SMK Muhammadiyah 2 Moyudan di Kabupaten Sleman sebanyak 80 orang.

Hipotesis mayor dari penelitian yang dilakukan berupa terdapat hubungan antara *employ well-being*, kepemimpinan transformasional, dan harga diri dengan *employability*. Hipotesis minor pertama adalah terdapat hubungan antara *employ well-being* dengan *employability*, lalu hipotesis minor kedua berupa terdapat hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan *employability*, dan

hipotesis minor ketiga, yaitu terdapat hubungan antara harga diri dengan *employability*. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *employ well-being*, kepemimpinan transformasional, dan harga diri dengan *employability*. Setelah itu, hasil penelitian juga memperlihatkan bahwa hipotesis minor pertama, kedua, dan ketiga diterima.

Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Basman et al (2022) dengan penelitian yang akan dikaji terletak pada variabel bebas, variabel terikat, tujuan, dan subjek penelitian. Penelitian sebelumnya menggunakan variabel bebas yang berupa *employ well-being*, kepemimpinan transformasional, dan harga diri, sedangkan penelitian ini menggunakan variabel bebas *employability*. Penelitian tersebut memanfaatkan variabel dependen berupa *employability*, sedangkan penelitian ini menggunakan variabel dependen *organizational commitment*.

Perbedaan berikutnya ada di tujuan yang mana penelitian sebelumnya lebih berfokus pada hubungan antar variabel, sementara penelitian ini ditujukan untuk mengetahui peran variabel bebas terhadap variabel terikat. Perbedaan terakhir terletak pada subjek di mana subjek penelitian tersebut menggunakan subjek guru SMK Muhammadiyah di Kabupaten Sleman. Namun, penelitian ini menggunakan staf kerya yang bekerja di perusahaan *startup*.

Penelitian kedua dilakukan oleh Adininggar, Indrayanti, dan Himam (2020) dengan judul “Peran Resiliensi Karier sebagai Mediator antara *Perceived Supervisor Support* dan *Employability* Generasi Milenial.” Penelitian tersebut bertujuan untuk menguji peran resiliensi karier dalam hubungan antara *perceived supervisor support* dan *employability*. Penelitian tersebut melibatkan generasi

milenial yang bekerja di bidang telekomunikasi minimal 1 tahun yang berjumlah 206 orang. Hipotesis dari penelitian yang dilakukan adalah terdapat efek mediasi dari resiliensi karier dalam hubungan antara *perceived supervisor support* dan *employability*. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa resiliensi karier menunjukkan efek mediasi sebagian (parsial) antara *perceived supervisor support* terhadap *employability*. Hal ini berarti bahwa pengaruh langsung *perceived supervisor support* terhadap *employability* milenial lebih kuat dibandingkan pengaruh tidak langsungnya melalui resiliensi karier

Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Adininggar et al (2020) dengan penelitian yang akan dikaji terletak pada variabel bebas, variabel terikat, dan subjek penelitian. Penelitian sebelumnya menggunakan variabel bebas yang berupa *perceived supervisor support*, sedangkan penelitian ini menggunakan variabel bebas *employability*. Penelitian tersebut menggunakan variabel terikat berupa *employability*, sedangkan penelitian ini menggunakan variabel terikat *organizational commitment*. Penelitian tersebut juga menggunakan variabel mediator berupa resiliensi karier, sedangkan penelitian ini tidak menggunakan variabel mediator. Perbedaan yang terakhir terletak pada subjek. Subjek penelitian tersebut menggunakan generasi milenial yang bekerja di bidang telekomunikasi minimal 1 tahun, sedangkan penelitian ini menggunakan pegawai dari perusahaan *startup*.

Penelitian ketiga dilakukan oleh Rasyidi, Muhammad, dan Marhan (2023) yang berjudul “Peran *Perceived Supervisor Support* terhadap *Employability* pada Karyawan.” Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui peran *perceived*

supervisor support terhadap *employability*. Peran *Perceived Supervisor Support* terhadap *Employability* pada Karyawan. Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui peran *perceived supervisor support* terhadap *employability*. Penelitian tersebut melibatkan karyawan yang bekerja di toko *Ace Hardware* Kendari sebanyak 59 karyawan. Hipotesis dari penelitian yang dilakukan adalah terdapat peran *perceived supervisor support* terhadap *employability*. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *perceived supervisor support* berperan secara signifikan terhadap *employability*. Selain itu, *perceived supervisor support* berkontribusi terhadap *employability* sebesar 24%.

Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Rasyidi et al (2023) dengan penelitian ini terletak pada variabel bebas, variabel terikat, dan subjek penelitian. Penelitian tersebut menggunakan variabel bebas *perceived supervisor support*, sedangkan penelitian ini menggunakan variabel bebas berupa *employability*. Penelitian tersebut memakai variabel terikat berupa *employability*, sementara penelitian ini memanfaatkan variabel terikat *organizational commitment*. Perbedaan yang terakhir terletak pada subjek. Subjek penelitian tersebut menggunakan karyawan yang bekerja di toko *Ace Hardware* Kendari, sedangkan penelitian ini memanfaatkan seorang tenaga kerja di perusahaan *startup*.

Penelitian keempat dilakukan oleh Peng, Chen, dan Yen (2019) yang berjudul “*A Comparative Study of the Relationship among Antecedents and Job Satisfaction in Taiwan and Mainland China: Employability as Mediator.*” Tujuan dari penelitian yang telah dilakukan adalah menguji hubungan antara variabel anteseden dengan *job satisfaction* di mana *employability* bertindak sebagai

mediator. Penelitian tersebut melibatkan karyawan yang bekerja di bidang *catering*, layanan informasi, dan pariwisata yang berada di Taiwan sebanyak 769 orang serta karyawan yang bekerja di bidang layanan industri yang berada di China sebanyak 557 orang. Variabel anteseden dalam penelitian tersebut adalah *perceived organizational support*. Hipotesis dari penelitian tersebut adalah terdapat hubungan antara *perceived organizational support* terhadap *job security*, *employability*, dan *job satisfaction*. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berhubungan secara positif dengan *employability*. Selain itu, *employability* berhubungan secara positif dengan *job satisfaction*.

Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Peng et al (2019) dengan penelitian ini terletak pada variabel bebas, variabel terikat, tujuan, dan subjek riset. Penelitian tersebut menggunakan variabel bebas *perceived organizational support*, sedangkan penelitian ini menggunakan variabel bebas berupa *employability*. Penelitian tersebut menggunakan variabel terikat yang berupa *job satisfaction*, sedangkan penelitian ini menggunakan variabel terikat *organizational commitment*. Selain itu, penelitian tersebut menggunakan variabel mediator yang berupa *employability*, sementara penelitian ini tidak memakai variabel mediator.

Penelitian sebelumnya juga bermaksud untuk mencari hubungan di antara variabel, sedangkan perbedaan yang terakhir berada pada subjek penelitian yang mana subjek studi tersebut menggunakan karyawan yang bekerja di bidang *catering*, layanan informasi, dan pariwisata yang berada di Taiwan serta karyawan yang bekerja di bidang layanan industri yang berada di China. Akan tetapi, penelitian ini menggunakan pekerja perusahaan *startup*.

Penelitian kelima dilakukan oleh Low, Yeves, Latorre, dan Ramos (2020) yang berjudul “*Validating the Career Adapt-Ability Scale in Mexico and Examining the Relative Importance of Career Adaptability and Employability in Career Success.*” Penelitian tersebut memiliki tujuan untuk memvalidasi alat ukur *career adaptability* serta menguji prediksi *career adaptability* dan *employability* terhadap *career success*. Subjek yang terlibat dalam penelitian tersebut berupa dewasa muda di Meksiko yang bekerja dengan rentang usia 20-35 tahun sebanyak 160 orang. Hipotesis dari penelitian tersebut adalah *career adaptability* dan *employability* memprediksi *career success*. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *career adaptability* dan *employability* mampu memprediksi variabel *career success*.

Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Low et al (2020) dengan penelitian ini terdapat pada variabel independen, variabel dependen, dan subjek penelitian. Penelitian tersebut menggunakan variabel independen *career adaptability* dan *employability*, sementara penelitian ini memakai variabel independen berupa *employability* saja. Penelitian tersebut menggunakan variabel terikat yang berupa *career success*, sedangkan penelitian ini menggunakan variabel terikat *organizational commitment*. Perbedaan yang terakhir ada pada subjek di mana subjek penelitian tersebut menggunakan dewasa muda di Meksiko yang bekerja dengan rentang usia 20 – 35 tahun, sedangkan penelitian ini menggunakan karyawan dari perusahaan *startup*.

Penelitian keenam dilaksanakan oleh Wahyono dan Daniar (2015) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Pupuk Indonesia (Persero).” Riset tersebut

memiliki maksud agar peneliti mampu menganalisis bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi, serta komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan yang bekerja di PT Pupuk Indonesia (Persero). Sejumlah subjek yang berpartisipasi dalam riset tersebut ialah karyawan yang bekerja di PT Pupuk Indonesia (Persero) dengan jumlah sebanyak 150 karyawan.

Ada empat hipotesis yang diajukan pada riset ini, antara lain hipotesis pertama terkait adanya pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis kedua mengenai terdapat pengaruh kompetensi pada kinerja karyawan, lalu hipotesis ketiga tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, serta hipotesis keempat berkaitan dengan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan, kompetensi, maupun komitmen organisasi pada kinerja karyawan. Hasil riset peneliti memperlihatkan hipotesis pertama, kedua, ketiga, maupun keempat diterima karena semua variabel independen menunjukkan pengaruhnya terhadap variabel dependen.

Berbagai ketidaksamaan dari riset yang dilakukan Wahyono & Daniar (2015) dengan penelitian yang akan dilakukan berada pada variabel independen, variabel dependen, tujuan, sekaligus subjek dalam riset. Riset oleh Wahyono & Daniar (2015) menggunakan variabel independen gaya kepemimpinan, kompetensi, serta komitmen organisasi, sementara penelitian ini memanfaatkan variabel *employability*. Variabel dependen riset terdahulu menggunakan kinerja karyawan, sedangkan penelitian ini menggunakan variabel *organizational commitment*. Selanjutnya, terdapat perbedaan pada tujuan riset yang mana penelitian ini ditujukan agar mengetahui peran di antara variabel bebas dengan

variabel terikat, tidak hanya sebatas pengaruh. Perbedaan terakhir ada di subjek riset yang mana subjek pada riset sebelumnya menggunakan para pekerja di PT Pupuk Indonesia (Persero). Sebaliknya, penelitian ini memakai subjek para pegawai perusahaan *startup*.

Penelitian ketujuh dilakukan Batubara, Aprilingga, dan Fadillah (2022) yang diberi judul “*Organizational Commitment as a Personal Resource in Forming of Work Engagement.*” Studi tersebut dimaksudkan untuk mengukur kontribusi sebuah *organizational commitment* pada *work engagement*. Studi ini telah mengikutsertakan beberapa subjek dari perusahaan *startup X* sebanyak 60 orang. Batubara et al (2022) mengajukan hipotesis yang berupa adanya kontribusi semacam hubungan antara *organizational commitment* dengan *work engagement*. Studi tersebut kemudian membuktikan bahwa hipotesis yang periset ajukan dapat diterima karena sudah terbukti adanya relasi secara signifikan dan berada di level *moderate* pada *organizational commitment* dengan *work engagement*.

Mengenai perbandingan antara penelitian dari Batubara et al (2022) dengan yang dilakukan oleh periset, ditemukan berbagai perbedaan pada variabel independen, dependen, serta subjek yang terlibat. Studi oleh Batubara et al (2022) telah menggunakan *organizational commitment* sebagai variabel independen mereka, sementara riset yang akan dianalisis sudah menggunakan variabel bebas *employability*. Berikutnya ialah variabel dependen di mana *work engagement* digunakan sebagai variabel dependen mereka, sedangkan riset yang akan dikaji memakai variabel *organizational commitment*. Meskipun subjek penelitian terdahulu dengan penelitian ini saling menggunakan karyawan *startup*, tetapi

penelitian ini tidak hanya berfokus pada satu perusahaan *startup*. Melainkan sejumlah perusahaan *startup* yang ada di Indonesia.

Penelitian kedelapan dilangsungkan oleh Fitta, Dewi, dan Idulfilastri (2020) yang berjudul “*The Role of Job Insecurity and Organizational Commitment to Turnover Intention on Startup Employee.*” Penelitian Fitta et al (2020) terjadi dalam rangka mengetahui peran *job insecurity* dan *organizational commitment* terhadap *turnover intention*. Penelitian ini menggunakan 60 partisipan dengan jumlah 60 pekerja *startup* yang telah bekerja minimal selama setengah tahun atau 6 bulan sebagai subjeknya. Ada dua hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian terdahulu, antara lain hipotesis pertama tentang *job insecurity* berperan dalam *turnover intention* pegawai serta hipotesis kedua terkait *organizational commitment* mempunyai peran pada *turnover intention* pekerja. Adapun hasil akhir dari penelitian yang mana *job insecurity* menunjukkan perannya pada *turnover intention* secara positif, sebaliknya *organizational commitment* memberi peran secara negatif pada *turnover intention*.

Apabila penelitian terdahulu dan yang akan dikaji dibandingkan, ada beberapa disimilaritas di antara keduanya yang terletak di variabel bebas, terikat, tujuan, maupun partisipan riset. Riset yang dilakukan Fitta et al (2020) memakai *job insecurity* dan *organizational commitment* sebagai variabel bebas, sedangkan variabel bebas penelitian ini menggunakan *employability*. Kemudian variabel terikat riset terdahulu adalah *turnover intention*, sementara *organizational commitment* yang bertindak sebagai variabel terikat dalam penelitian ini.

Penelitian kesembilan dengan judul “*Enhancing Teaching Productivity Among University Staffers: The Influence of Organizational Commitment and Workload.*” dilaksanakan oleh Victor A, Onyemah, Samiat A, Raji, Sylvester, dan Adewuyi (2024). Studi tersebut dilakukan agar bisa memahami hubungan yang terjadi pada *organizational commitment* dan *workload* dengan *productivity*. Studi ini kemudian melibatkan sejumlah staf kerja universitas di Negara Oyo dan Osun. Terdapat dua hipotesis yang diusulkan periset, yakni hipotesis pertama yang membahas adanya pola relasi antara *organizational commitment* serta *workload* dengan *productivity*. Secara lanjut, hipotesis kedua membicarakan kontribusi yang relatif dari *organizational commitment* maupun *workload* pada *productivity*. Hasil studi mengindikasikan kedua hipotesis diterima yang mana *organizational commitment* serta *workload* berasosiasi dengan *productivity*, lalu *organizational commitment* dan *workload* juga bisa berkontribusi secara relatif dengan *productivity*.

Beragam perbedaan yang terlihat antara penelitian oleh Victor A et al (2024) dengan riset yang akan dikaji bisa ditemukan di variabel independen, dependen, sekaligus peserta riset. Variabel independen yang terlibat dalam penelitian (Victor A et al (2024) adalah *organizational commitment* dan *workload*, sedangkan riset di skripsi ini memakai *employability* sebagai variabel independen. Selanjutnya, variabel dependen dari riset sebelumnya adalah *productivity*, sementara variabel dependen dalam skripsi ini berupa *organizational commitment*.

Perbedaan berikutnya terletak di tujuan riset yang mana penelitian ini lebih berfokus pada ingin mengetahui bagaimana peran variabel independen terhadap

variabel dependen, bukan korelasi antar variabel. Perbedaan lainnya juga berada pada peserta penelitian. Peserta yang ikut serta dalam penelitian sebelumnya diambil dari sejumlah staf universitas di Osun dan Oyu. Namun, studi yang akan dikaji memanfaatkan beberapa pekerja di perusahaan *startup*.

Penelitian kesepuluh diteliti oleh Guay, Choi, Oh, Mitchell, Mount, dan Shin (2016) yang berjudul “*Why People Harm the Organization and Its Members: Relationships Among Personality, Organizational Commitment, and Workplace Deviance.*” Tujuan utama dari studi oleh Guay et al (2016) ialah mengetahui asosiasi ciri kepribadian (*conscientiousness*, *agreeableness*, maupun stabilitas emosi) dengan *organizational commitment* dan penyimpangan di tempat kerja.

Studi terdahulu mengusulkan lima hipotesis yang mana hipotesis pertama terkait *conscientiousness* berkorelasi secara negatif dengan *organizational deviance*, hipotesis kedua berisi *agreeableness* juga berelasi negatif terhadap *interpersonal deviance*, lalu hipotesis ketiga mengusulkan *organizational commitment* berasosiasi negatif pada *organizational deviance* maupun *interpersonal deviance*. Selanjutnya, hipotesis keempat mengenai adanya asosiasi positif pada *conscientiousness* serta *agreeableness* dengan *organizational commitment*. Hipotesis kelima ialah *organizational commitment* sebagai mediator dalam hubungan *conscientiousness* dengan *organizational deviance* dan hubungan *agreeableness* dengan *interpersonal deviance*.

Secara lanjut, studi dari Guay et al (2016) menunjukkan empat hasil utama. Hasil pertama menunjukkan *conscientiousness* maupun *agreeableness* berhubungan negatif dengan *organizational deviance* dan *interpersonal deviance*.

Hasil kedua mengindikasikan adanya asosiasi positif dari sifat kepribadian dengan *organizational commitment*. Lalu, hasil ketiga membuktikan hubungan negatif pada *organizational commitment* dengan *organizational deviance* serta *interpersonal deviance*. Di hasil keempat, *organizational commitment* mampu menjadi mediasi secara parsial di antara korelasi *conscientiousness* dengan *organizational deviance* sekaligus hubungan *agreeableness* terhadap *interpersonal deviance*.

Studi yang dilakukan oleh Guay et al (2016) berbeda dengan studi yang akan dikaji di mana perbedaan itu ditunjukkan pada variabel dependen, independen, tujuan, maupun peserta riset. Penelitian sebelumnya memanfaatkan karakteristik kepribadian yang berupa *conscientiousness*, *agreeableness*, ataupun stabilitas perasaan sebagai variabel independen, tetapi variabel independen penelitian ini berupa *employability*. Perbedaan yang lain juga terlihat pada penggunaan variabel dependen di mana riset sebelumnya memanfaatkan *organizational commitment* beserta *organizational deviance* ataupun *interpersonal deviance*, sementara riset ini hanya memakai *organizational commitment* saja.

Studi sebelumnya menggunakan *organizational commitment* beserta *organizational deviance* ataupun *interpersonal deviance* sebagai variabel dependen. Namun, studi yang sekarang hanya menggunakan *organizational commitment* saja sebagai variabel dependennya. Dilihat dari subjek riset, kedua studi mempunyai disimilaritas. Riset sebelumnya menjadikan 113 staf kerja yang bekerja di bank sebagai subjek dalam penelitian mereka, sementara subjek pada penelitian skripsi ini menggunakan tenaga kerja di perusahaan *startup*.

Melalui sejumlah riset terdahulu yang sudah dijabarkan di atas, penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti terkait peran *employability* terhadap *organizational commitment* pada karyawan *startup* memiliki beberapa kemiripan dan perbedaan dengan riset sebelumnya. Akan tetapi, sejauh ini belum ada riset yang menganalisis peran *employability* terhadap *organizational commitment* pada karyawan *startup* secara utuh. Dengan demikian, keaslian penelitian ini mampu dipertanggungjawabkan keasliannya.

DAFTAR PUSTAKA

- 'Ulum, M. (2018). *Statistik*. Stikeswch-Malang.
- Adininggar, H., Indrayanti, & Himam, F. (2020). Peran resiliensi karier sebagai mediator antara perceived supervisor support dan employability generasi milenial. *Gadjah Mada Journal of Psychology*, 6(2), 191–209. <https://doi.org/10.22146/gamajop.54652>
- Ahmad, M. F., Salamuddin, N., Surat, S., Safwan, N. S. Z., Latif, R. A., Basar, A., & Azemi, M. A. (2023). Linking human resources management practices and organizational commitment: the mediating role of employability. *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(2), 1–19. <https://doi.org/10.55908/SDGS.V11I2.636>
- Aisyah, S., Rosmiaty, Kurniati, & Maidah, A. N. (2023). Analisis kesiapan memasuki dunia kerja di era society 5.0 pada mahasiswa program studi D3 tata busana. *Prosiding Seminar Nasional Dies Natalis 62, 1*, 38–44. <https://doi.org/10.59562/semnasdies.v1i1.432>
- Akinbobola, O. I., & Teluwo, A. (2018). Mediatory influence of work engagement on employability skill and job innovativeness. *International Journal of Applied Psychology*, 8(2), 17–22. <https://doi.org/10.5923/j.ijap.20180802.01>
- Akkermans, J., Tims, M., Beijer, S., & De Cuyper, N. (2019). Should employers invest in employability? Examining employability as a mediator in the HRM-commitment relationship. *Frontiers in Psychology*, 10, 1–10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00717>
- Akter, B., & Iqbal, M. A. (2020). Failure factors of platform start-ups: a systematic literature review. *Nordic Journal of Media Management*, 1(3), 433–459. <https://doi.org/10.5278/njmm.2597-0445.6090>
- Alifuddin, M., & Widodo. (2022). Linking personality to lecturers' employability and affective commitment. *Jurnal Pendidikan Progresif*, 12(2), 673–685. <https://doi.org/10.23960/jpp.v12.i2>
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1–18.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1993). Organizational commitment: evidence of career stage effects? *Journal of Business Research*, 26(1), 49–61. [https://doi.org/10.1016/0148-2963\(93\)90042-N](https://doi.org/10.1016/0148-2963(93)90042-N)
- Alpha JWC Ventures, . (2023). *The differences between unicorn, decacorn, and hectocorn*. <https://www.alphajwc.com/en/the-differences-between-unicorn-decacorn-and-hectocorn/>
- Antler. (2023). *Unicorn companies explained: How startups achieve the \$1 billion valuation*. Antler.Co. <https://www.antler.co/academy/what-is-a-unicorn-company>
- Arfinasari, H. D., & Prabowo, B. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, keterlibatan karyawan, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan startup PT perintis teknologi internasional di Malang. *Reslaj: Religion Education Social Laa*

- Roiba Journal*, 4(6), 1768–1783.
- Aryani, R., & Widodo, W. (2020). Exploring the effect of employability and job characteristics on contextual performance: Mediating by organizational commitment. *Management Science Letters*, 10(9), 2071–2076. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.2.004>
- Asonitou, S. (2015). Employability skills in higher education and the case of Greece. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 175, 283–290. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.1202>
- Association, A. P. (2015). *APA Dictionary of Psychology* (Second Edi). American Psychological Association.
- Atmajayanti, R. R., & Ariana, A. D. (2018). Hubungan antara dukungan rekan kerja dengan kreativitas pada pelaku startup di startsurabaya. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 7, 81–92.
- Ayu, D. S., & Martdianty, F. (2023). The mediating role of social informal learning in the relationship between high involvement human resource practice and learning climate on employability of startup company employees. *Journal of Applied Management*, 21(2), 502–515.
- Azmy, A., Wiadi, I., & Risza, H. (2023). The effect of psychological contract, employer branding, and job satisfaction on turnover intention: organizational commitment as moderating variable at start-up IT company. *Business Administration and Management*, 26(2), 87–104. <https://doi.org/10.15240/tul/001/2023-2-006>
- Azwar, S. (2016a). *Dasar-dasar psikometrika* (Edisi II). Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2016b). *Penyusunan skala psikologi*. Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2016c). *Reliabilitas dan validitas* (Edisi IV). Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2021). *Penyusunan Skala Psikologi* (pp. 1–256). Pustaka Belajar.
- Baihaqqy, M. R. I. (2023). *Start Up Bisnis* (1st ed., Issue July). Penerbit Amerta Media. <https://www.researchgate.net/publication/372101323>
- Bakhar, M., Harto, B., Gugat, R. M. D., Hendrayani, E., Setiawan, Z., Suriyanto, D. F., Salam, M. F., Suraji, A., Sukmariningsih, R. M., Sopiana, Y., Yusuf, M., Nugroho, W. E., & Tampubolon, L. P. D. (2023). Perkembangan startup Indonesia: perkembangan startup di Indonesia dalam berbagai bidang). In *Sonpedia Publishing Indonesia* (1st ed., Issue May). PT Sonpedia Publishing Indonesia. <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=MR7eEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA44&dq=pentingnya+pemahaman+terhadap+kekayaan+budaya+dalam+negeri+menjadi+lebih+kritis+karena+adanya+risiko+bahwa+%22nilai+nilai%22+budaya+daerah+dapat+terpinggirkan+oleh+arus+informasi+g>
- Baruch, Y. (2001). Employability: a substitute for loyalty? *Human Resource Development International*, 4(4), 543–566. <https://doi.org/10.1080/13678860010024518>
- Basman, F. A. U., Tentama, F., & Situmorang, N. Z. (2022). Employ well-being, kepemimpinan transformasional, dan harga diri terhadap employability pada guru SMK muhammadiyah di masa pandemi covid-19. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 7(1), 45–52.
- Batubara, M., Aprilingga, F. H., & Fadlillah, A. B. (2022). Organizational

- commitment as a personal resource in forming of work engagement. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 11(2), 259–268. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v11i2.7526>
- Benmeziane, O. (2024). *Here a list of all tech startup categories*. LinkedIn. <https://www.linkedin.com/pulse/here-list-all-tech-startup-categories-find-yours-ouali-benmeziane-rlrte/>
- Berntson, E. (2008). Employability perceptions: Nature, determinants, and implications for health and well-being. In *Stockholm University*. Stockholm University.
- Bhattacharyya, R. (2024). *67% startup employees prefer moving to established firms: CIEL HR survey*. https://economictimes.indiatimes.com/tech/startups/67-startup-employees-prefer-moving-to-established-firms-ciel-hr-survey/articleshow/110537520.cms?from=mdr#google_vignette
- Bortoluzzi, F. R., Genari, D., & Macke, J. (2018). Human capital in intensive organizations in knowledge: challenges and perspectives. *Revista Inteligência Competitiva*, 8(1), 44–79. <https://doi.org/10.24883/iberoamericanic.v8i1.246>
- Budiastuti, D., & Bandur, A. (2018). Validitas dan reliabilitas penelitian. In *Metode Penelitian Pendidikan Matematika*. Penerbit Mitra Wacana Media.
- Can, H. N. K., & Nguyen, X. N. (2022). Antecedents of organizational commitment and its relationship with turnover intention: a study of business employees in pharmaceutical multi-national companies. *Research Square*, 1–23. <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-1928223/v1>
- Capone, V., Marino, L., & Park, M. S.-A. (2021). Perceived employability, academic Commitment, and competency of University students during the covid-19 pandemic: An exploratory study of student well-being. *Frontiers in Psychology*, 12, 1–8. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.788387>
- Chakraborty, P. (2023). *Common characteristics of unicorn startups*. LinkedIn.Com. <https://www.linkedin.com/pulse/common-characteristics-unicorn-startups-partha-chakraborty>
- Chandra, K. A., & Hendratmoko. (2024). The impact of organizational change on organizational commitment and the mediation effect of job security, trust, and justice in pharmaceutical industry in Indonesia. *Jurnal Komunikasi Dan Bisnis*, 12(1), 148–165. <https://doi.org/10.46806/jkb.v12i1.1122>
- Chang, W.-L., Lu, L.-C., Su, H.-J., Lin, T.-A., & Chang, K.-Y. (2010). The mediating effect of role stressors on market orientation and organizational commitment. *Social Behavior and Personality*, 38(10), 1431–1440. <https://doi.org/10.2224/sbp.2010.38.10.1431>
- Clarke, A. (1997). Survey on employability. *Industrial and Commercial Training*, 29(6), 177–183. <https://doi.org/10.1108/00197859710178737>
- Darmaviani, P. G. M., & Puspitadewi, N. W. S. (2023). Hubungan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi dan keterikatan kerja pada karyawan di PT . X Sidoarjo. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(1), 924–934.
- Dessyana, A., & Riyanti, B. P. D. (2017). The influence of innovation and entrepreneurial self-efficacy to digital startup success. *International Research Journal of Business Studies*, 10(1), 57–68.

- <https://doi.org/10.21632/irjbs.10.1.57-68>
- Dewi, O. A. (2021). Pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening (studi pada PT tugu media komunikasindo). *Jurnal FEB Universitas Brawijaya*, 1–17.
- Dwifani, D., & Hendarman, A. F. (2023). Relationship among self-efficacy, digital mindset, and resilience towards work readiness in industry 4.0 case Of: bank Indonesia scholarship recipient in West Java. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(1), 786–797. <https://doi.org/10.37531/sejaman.vxix.346>
- Ermanja, M. (2024). *10 startup unicorn Indonesia yang patut anda ketahui di 2024*. Bayarind.Id. <https://www.bayarind.id/blog/10-startup-unicorn-indonesia-yang-patut-anda-ketahui-di-2024/>
- Espada, M., & Chambel, M. J. (2013). Employability and temporary workers' affective commitment: The moderating role of voluntariness. *Spanish Journal of Psychology*, 16, 1–11. <https://doi.org/10.1017/sjp.2013.108>
- Febriyanti, M. N., & Qomariyah, L. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan fleksibilitas terhadap komitmen organisasi pada karyawan di perusahaan rintisan (startup). *Borobudur Psychology Review*, 3(1), 16–29. <https://doi.org/10.31603/bpsr.9278>
- Feng, C., Li, L., & Sadeghpour, A. (2020). A comparison of residual diagnosis tools for diagnosing regression models for count data. *BMC Medical Research Methodology*, 20(1), 1–21. <https://doi.org/10.1186/s12874-020-01055-2>
- Ferdiansyah, O., & Permana, E. (2022). Peran startup untuk pengembangan kewirausahaan mahasiswa pasca pandemi covid 19 di Indonesia. *Jurnal Riset Pendidikan Ekonomi (JRPE)*, 7(2), 151–159. [file:///C:/Users/Khotijah/Documents/Downloads/okky+jrpe+\(151-159\).pdf](file:///C:/Users/Khotijah/Documents/Downloads/okky+jrpe+(151-159).pdf)
- Finaka, A. W. (2024). *Startup Indonesia terbanyak ke-6 di dunia*. Indonesia Baik.Id. <https://indonesiabaik.id/infografis/startup-indonesia-terbanyak-ke-6-di-dunia>
- Fitta, R., Dewi, F. I. R., & Idulfilastri, R. M. (2020). The role of job insecurity and organizational commitment to turnover intention on startup employee. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 478, 561–565. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.201209.086>
- Foertsch, A. S. (2021). The relationship of employee engagement and job satisfaction to organizational commitment [Columbia Southern University]. In *Walden Dissertations and Doctoral Studies* (Vol. 4860). <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3838383>
- Fonken, M. M. (2019). *Exploring the relationship between employability and organizational commitment: a quantitative study on the effect of employability on organizational commitment, moderated by age*. Radboud University.
- Fugate, M., & Ashforth, B. E. (2003). Employability: The construct, its dimensions, and applications. *Academy of Management Best Conference Paper*, 1–7.
- Fugate, M., & Kinicki, A. J. (2008). A dispositional approach to employability: Development of a measure and test of implications for employee reactions to organizational change. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81(3), 503–527. <https://doi.org/10.1348/096317907X241579>
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: a psycho-social

- construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14–38. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.005>
- Gabriel, G. C. W., & Nasina, M. D. (2012). The boundaryless career attitude and organisational commitment among public accountants in Penang, Malaysia. *Journal of Social and Development Sciences*, 3(9), 304–312. <https://doi.org/10.22610/jsds.v3i9.714>
- Gani, K. (2017). *Employability attributes, organisational commitment and retention factors in the 21st century world of work* (Issue January).
- Ginsberg, S. (2022). *The startup job title glossary: naming & framing your team for success*. Pave.Com. <https://www.pave.com/blog-posts/the-startup-job-title-glossary-naming-framing-your-team-for-success>
- Gregory, R. J. (2013). *Tes psikologi: sejarah, prinsip, dan aplikasi*. Erlangga.
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2014). *Organizational behavior: managing people and organizations* (11th editi). Cengage Learning.
- Guay, R. P., Choi, D., Oh, I. S., Mitchell, M. S., Mount, M. K., & Shin, K. H. (2016). Why people harm the organization and its members: Relationships among personality, organizational commitment, and workplace deviance. *Human Performance*, 29(1), 1–15. <https://doi.org/10.1080/08959285.2015.1120305>
- Hadiyani, M. I., Karmiyati, D., & Ingarianti, T. M. (2013). Ditinjau dari masa kerja karyawan. *Prosiding Seminar Nasional*, 157–175.
- Haque, A. K. M. T., Uddin, M. A., Easmin, R., & Sohel, S. M. (2019). Job satisfaction and citizenship behavior: a mediating effect of organizational commitment. *Organizacija*, 52(3), 236–249. <https://doi.org/10.2478/orga-2019-0015>
- Harmainen, L. (2014). *Internal communication & employee commitment: A secret ingredient for start-up success ?* Aalto University.
- Haszeri, N. A. N., & Rodzalan, S. A. (2021). Career planning and employability: secondary school students perceptions. *Research in Management of Technology and Business*, 2(1), 75–90.
- Izzati, U. A., Suhariadi, F., & Hadi, C. (2015). Personality trait as predictor of affective commitment. *Open Journal of Social Sciences*, 3, 34–39.
- Kanter, R. M. (1968). Commitment and social organization: a study of commitment mechanisms in utopian communities. *American Sociological Association*, 33(4), 499–517.
- Kharisma, G. (2023). *15 unicorn Indonesia: riwayat pendanaan, nilai valuasi, dll*. Techinasia. <https://id.techinasia.com/daftar-unicorn-indonesia-terlengkap>
- Kim, J. D. (2022). Startup acquisitions, relocation, and employee entrepreneurship. *Strategic Management Journal*, 43, 2189–2216. <https://doi.org/10.1002/smj.3408>
- Klein, H. J., & Park, H. (2015). Organizational commitment. In *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences* (2nd Ed, Vol. 17, pp. 334–340). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.22032-1>
- Koentary, A. S. S., & Qitana, A. X. (2022). Psychological test development: innovative behavior at work for startup employee. *TAZKIYA: Journal of Psychology*, 10(2), 110–121. <https://doi.org/10.15408/tazkiya.v10i2.21868>

- Kristarno, R. O., & Wisesa, A. (2024). Analyzing the optimal leadership style to enhance organizational commitment in student-composed startup: An ethnographic study of asa cerra. *Journal Integration of Social Studies and Business Development*, 2(2), 90–94. <https://doi.org/10.58229/jissbd.v2i2.244>
- Kucukusta, D., Guillet, B. D., & Chan, H. L. (2016). The effect of CSR practices on employee affective commitment in the airline industry. *Journal of China Tourism Research*, 12(3–4), 451–469. <https://doi.org/10.1080/19388160.2016.1278187>
- Le Blanc, P., Peeters, M., Van der Heijden, B., & Van Zyl, L. (2019). To leave or not to leave? a multi-sample study on individual, job-related, and organizational antecedents of employability and retirement intentions. *Frontiers in Psychology*, 10(2), 1–48. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02057>
- Liu, J., He, X., & Yu, J. (2017). The relationship between career growth and job engagement among young employees: the mediating role of normative commitment and the moderating role of organizational justice. *Open Journal of Business and Management*, 5, 83–94. <https://doi.org/10.4236/ojbm.2017.51008>
- Lo Presti, A., Ingusci, E., Magrin, M. E., Manuti, A., & Scrima, F. (2019). Employability as a compass for career success: development and initial validation of a new multidimensional measure. *International Journal of Training and Development*, 23(4), 1–45. <https://doi.org/10.1111/ijtd.12161>
- Lo Presti, A., & Pluviano, S. (2016). Looking for a route in turbulent waters: employability as a compass for career success. *Organizational Psychology Review*, 6(2), 192–211. <https://doi.org/10.1177/2041386615589398>
- Low, T.-H. J., Yeves, J., Latorre, F., & Ramos, J. (2020). Validating the career adapt-ability scale in Mexico and examining the relative importance of career adaptability and employability in career success. *Revista Psicologia: Organizações & Trabalho*, 20(4), 1177–1187. <https://doi.org/10.17652/rpot/2020.4.02>
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: an evidence-based approach* (12th Editi). McGraw-Hill.
- Ma'rufi, A. R., & Anam, C. (2019). Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. *Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan*, 9(1), 442–446. <file:///C:/Users/user/AppData/Local/Temp/3458-8199-1-SM.pdf>
- Makmu, G. (2023). Bisnis startup: fenomena, problematika, dan analisis perspektif hukum ekonomi syariah. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Jurusan Hukum Ekonomi Syariah*, 5(1), 2714–6917.
- Martini, M., & Cavenago, D. (2017). The role of perceived workplace development opportunities in enhancing individual employability. *International Journal of Training and Development*, 21(1), 18–34. <https://doi.org/10.1111/ijtd.12091>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2008). *Human resource management* (12th editi). Thomson South-Western. <https://doi.org/10.20968/rpm/2006/v4/i1/101041>
- Mawoli, M. A., & Bolawa, T. O. (2020). Employee commitment and turnover intentions in new generation commercial banks in Ilorin metropolis. *Kampala*

- International University Interdisciplinary Journal of Humanities and Social Sciences*, 1(3), 25–34. <https://doi.org/10.59568/kijhus-2020-1-3-03>
- McQuaid, R. W., & Lindsay, C. (2005). The concept of employability. *Urban Studies*, 42(2), 197–219. <https://doi.org/10.1080/0042098042000316100>
- Melenchion, J. R., Kubo, E. K. M., Oliva, E. C., & Cohen, E. D. (2023). People development in startups. *Human and Social Management*, 24(2), 1–26. <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG230116.en>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: theory, research, and application* (1st editio). SAGE Publications Inc.
- Movanita, A. N. K., & Setiawan, S. R. D. (2018). *Peluang kesuksesan startup hanya 5 persen, apa sebabnya?* Kompas.Com. <https://ekonomi.kompas.com/read/2018/12/03/175532426/peluang-kesuksesan-startup-hanya-5-persen-apa-sebabnya>
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Organizational and occupational psychology* (1st editio). Academic Press. <https://doi.org/10.1016/b978-0-12-690620-2.50001-5>
- Mustofa, W., & Frianto, A. (2019). Peningkatan komitmen organisasi dipengaruhi work family conflict melalui kepuasan kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(4), 931–941. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/29388/26917>
- Newman, A., Thanacoody, R., & Hui, W. (2011). The impact of employee perceptions of training on organizational commitment and turnover intentions: A study of multinationals in the chinese service sector. *International Journal of Human Resource Management*, 22(8), 1765–1787. <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.565667>
- Nonhebel, A. (2016). *The influence of employability on employee performance and employee commitment and the effect of the type of contract on these relations* [Tilburg University]. <http://arno.uvt.nl/show.cgi?fid=144726>
- Noviyanti, R. (2023). The influence of employer branding and organizational commitment on turnover intention. *Journal of Multidisciplinary in Social Sciences*, 1(1), 21–30. <https://doi.org/10.59422/rjmss.v1i01.196>
- Nugrahani, D. M. (2024). *Perkembangan startup di Indonesia terus melaju dibandingkan negara tetangga*. <https://www.vibizmedia.com/index.php/2024/08/18/perkembangan-start-up-di-indonesia-terus-melaju-dibandingkan-negara-tetangga/#:~:text=Menurut data Startup Ranking%2C perusahaan,ada 2.562 startup di Indonesia>
- Onbe, H., & Kanda, K. (2017). Development and testing of the attitude scale for the dietary therapy of hemodialysis patients. *Japan Journal of Nursing Science*, 15(1), 39–49. <https://doi.org/10.1111/jjns.12170>
- Paethrangsi, N., & Jamjumrus, T. (2021). Factors affecting job performance of airline operations employees in Thailand. *E3S Web of Conferences*, 244, 1–6.
- Peng, M. Y.-P., Chen, C.-C., & Yen, H.-Y. (2019). A comparative study of the relationship among antecedents and job satisfaction in taiwan and mainland

- china: Employability as mediator. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(14), 1–17. <https://doi.org/10.3390/ijerph16142613>
- Pheko, M. M., & Molefhe, K. (2016). Addressing employability challenges: a framework for improving the employability of graduates in Botswana. *International Journal of Adolescence and Youth*, 22(4), 1–15. <https://doi.org/10.1080/02673843.2016.1234401>
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603–609. <https://doi.org/10.1037/h0037335>
- Priyatno, D. (2014). *SPSS 22: Pengolahan data terpraktis* (Edisi Pert). ANDI OFFSET.
- Pudjowati, J., Cakranegara, P. A., Pesik, I. M., Yusuf, M., & Sutaguna, I. N. T. (2022). The influence of employee competence and leadership on the organizational commitment of perumda pasar juara employees. *Jurnal Darma Agung*, 30(2), 606–613.
- Purnomo, R. A. (2016). Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS. In P. C. Ambarwati (Ed.), *Cv. Wade Group* (Edisi Pert). CV. Wade Group.
- Purwanto. (2015). *Metodologi penelitian kuantitatif untuk psikologi dan pendidikan*. Pustaka Belajar.
- Purwanto, M. B. (2023). Professional growth and staff development (how to encourage employees to pursue professional development). *International Journal of Technology and Education Research*, 1(1), 153–165.
- Putri, W. S. I., Rahardjo, K., & Djudi, M. (2014). Analisis perbedaan komitmen organisasi berdasarkan status karyawan (studi pada karyawan PT. kobexindo tractors tbk. representative office Bengkulu). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 10(1), 1–7.
- Putro, P. U. W., & Ananda, R. (2021). Pengaruh status pekerja terhadap kinerja dengan kompensasi sebagai moderasi. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 9–15. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.9074>
- Qureshi, H., Lambert, E. G., & Frank, J. (2019). When domains spill over o: The relationships of work–family conflict with Indian police affective and continuance commitment. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 63(14), 2501–2525. <https://doi.org/10.1177/0306624X19846347>
- Rahman, A. A., & Frianto, A. (2023). Pengaruh affective commitment terhadap organizational citizenship behavior melalui work engagement sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(2), 315–326.
- Rahmawati, S. (2024). Pengaruh dukungan pimpinan dan komitmen karyawan terhadap perusahaan start-up grab. *Jurnal Multidisiplin West Science*, 3(7), 911–915. <https://doi.org/10.58812/jmws.v3i07.1298>
- Rasyidi, A. A., Abas, M., & Marhan, C. (2023). Peran perceived supervisor support terhadap employability pada karyawan. *Jurnal Sublimapsi*, 4(3), 375–381.
- Rizkia, L. P., & Salendua, A. (2021). Organizational learning culture as moderator on the relationship between transformational leadership and affective

- staff satisfaction with retention factors*. University of South Africa.
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R & D*. Penerbit Alfabeta.
- Sulistiani, S., & Yulianto, B. (2020). Employability skills of vocational graduates: implementation of curriculum IQF level 2. *Advances in Social Science, Education, and Humanities Research*, 387, 6–10. <https://doi.org/10.2991/icei-19.2019.2>
- Suryani, I. (2018). Factors affecting organizational commitment. *Jurnal Manajemen Dan Inovasi (JMI)*, 9(1), 26–34. <https://doi.org/10.24312/paradigms050102>
- Swandhani, W., & Harsanti, I. (2022). The impact of organizational commitment and work-life balance on turnover intention in start-up companies. *International Research Journal of Advanced Engineering and Science*, 7(3), 266–269.
- Szathmári, E., Varga, Z., Molnár, A., Németh, G., Szabó, Z. P., & Kiss, O. E. (2024). Why do startups fail? A core competency deficit model. *Frontiers in Psychology*, 15, 1–9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1299135>
- Ursachi, G., Horodnic, I. A., & Zait, A. (2015). How reliable are measurement scales? External factors with indirect influence on reliability estimators. *Procedia Economics and Finance*, 20(15), 679–686. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)00123-9](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)00123-9)
- Utama, I., Laksmi, A., & Novela, I. (2024). Literature review: the effects of religiosity, organizational commitment, and performance at the national amil zakat agency (baznas). *The Eastasouth Management and Business*, 2(2), 209–221. <https://doi.org/10.58812/esmb.v2i02.198>
- Utami, N. M. S., Sapta, I. K. S., Verawati, Y., & Astakoni, I. M. P. (2021). Relationship between workplace spirituality, organizational commitment, and organizational citizenship behavior. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 507–517. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.507>
- Van Dam, K. (2004). Antecedents and consequences of employability orientation. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 13(1), 29–51. <https://doi.org/10.1080/13594320344000237>
- Van Der Heijde, C. M. (2014). Employability and self-regulation in contemporary careers. In *Psycho-Social Career Meta-Capacities: Dynamics of Contemporary Career Development* (M. Coetzee, pp. 1–22). Dordrecht: Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-00645-1>
- Van der Heijde, C. M., & Van der Heijden, B. I. J. M. (2005). The development and psychometric evaluation of a multi-dimensional measurement instrument of employability-and the impact of aging. *International Congress Series*, 1280, 142–147. <https://doi.org/10.1016/j.ics.2005.02.061>
- Van Der Heijde, C. M., & Van Der Heijden, B. I. J. M. (2006). A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability. *Human Resource Management*, 45(3), 449–476. <https://doi.org/10.1002/hrm>
- Victor A, F., Onyemah, T. N., Samiat A, I., Raji, N. A., Sylvester, A. O., & Adewuyi, H. O. (2024). Enhancing teaching productivity among university staffers: the influence of organizational commitment and workload. *Journal of*

- General Education and Humanities*, 3(1), 37–46. <https://doi.org/10.58421/gehu.v3i1.190>
- Vikas, P. V., & Gupta, A. (2023). A study on impact of employee engagement on effectiveness of the start-up in selected Start-Ups. *International Journal of Current Science*, 13(4), 289–296. https://www.researchgate.net/profile/Shruti-Awasthi-3/publication/337051060_ijair-volume-6-issue-1-xxxii-january-march-2019/links/5dc2aa254585151435ecbbc7/ijair-volume-6-issue-1-xxxii-january-march-2019.pdf#page=32
- Wahyono, A., & Daniar, A. R. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Pupuk Indonesia (persero). *Jurnal Satya Mandiri Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 1–22. <https://doi.org/10.54964/satyamandiri.v1i2.285>
- Wahyuni, S., & Zuraida, U. (2023). The analysis of influence of shared leadership in organizational commitment and team performance: case study of fulola startup. *International Conference on Business, Economics & Management*, 1, 665–680. <https://doi.org/10.47747/icbem.v1i1.1262>
- Wang, C.-J., & Wu, L.-Y. (2012). Team member commitments and start-up competitiveness. *Journal of Business Research*, 65(5), 708–715. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2011.04.004>
- Weng, Q., McElroy, J. C., Morrow, P. C., & Liu, R. (2010). The relationship between career growth and organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 77(3), 391–400. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.05.003>
- Widhiarso, W. (2010a). Pengategorian data dengan menggunakan statistik hipotetik dan statistik empirik. *Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada*, 1–3. <http://widhiarso.staff.ugm.ac.id/wp/wp-content/uploads/Widhiarso-Pengategorian-Data-dengan-Menggunakan-Statistik-Hipotetik-dan-Statistik-Empirik.pdf>
- Widhiarso, W. (2010b). *Prosedur uji linieritas pada hubungan antar variabel*. 1–6. http://widhiarso.staff.ugm.ac.id/files/widhiarso_2010_-_uji_linieritas_hubungan.pdf
- Widhiarso, W. (2012). Tanya jawab tentang uji normalitas. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 1–5. http://widhiarso.staff.ugm.ac.id/files/TanyaJawab_tentang_Uji_Normalitas.pdf
- Widodo, W., & Chandrawaty, C. (2020). Assessing the effect of grit and employability on organizational commitment mediating by job involvement. *Management Science Letters*, 10, 2403–2410. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.4.011>
- Yousaf, A., & Sanders, K. (2012). The role of job satisfaction and self-efficacy as mediating mechanisms in the employability and affective organizational commitment relationship. *Thunderbird International Business Review*, 54(6), 907–919. <https://doi.org/10.1002/tie>
- Yunanti, Y. D., & Prabowo, S. (2014). Komitmen organisasi ditinjau dari job insecurity pada karyawan outsourcing. *Psikodimensia*, 13(1), 37–46.
- Zaheer, H. (2015). How do innovative digital start-ups achieve success? perspectives of australian founders [Macquarie University]. In *Journal of Small Business and Enterprise Development*.

<https://doi.org/10.13140/RG.2.2.23342.61762>

- Zeidan, S. (2006). Workers' affective commitment and their willingness to perform discretionary work Behaviour: The impact of commitment-oriented human resources management practices. *Journal of Business System, Governance, and Ethics*, 1(1), 13–24.
- Zuky, A., Febrian, M. F., & Emilisa, N. (2024). The effect of work life balance, follower-leader goal congruence on intention to stay which is mediated by organizational commitment of e-commerce employees. *The Management Journal of Binaniaga*, 9(1), 47–64. <https://doi.org/10.33062/mjb.v9i01.64>