

**HUBUNGAN *PERCEIVED SOCIAL SUPPORT*  
DENGAN *ORGANIZATIONAL COMMITMENT* PADA  
GENERASI Z YANG BEKERJA**



**SKRIPSI**

**Diajukan sebagai persyaratan memperoleh gelar  
Sarjana Psikologi**

**OLEH :**

**ABIE SATRIA ANANDA**

**04041282025050**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS KEDOKTERAN  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
INDRALAYA  
2024**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**Hubungan *Perceived Social Support* Dengan *Organizational Commitment***

**Pada Generasi Z Yang Bekerja**

Dipersiapkan dan disusun oleh

**Abie Satria Ananda**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
pada tanggal 14 November 2024

**Susunan Dewan Penguji**

Pembimbing I



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

Pembimbing II



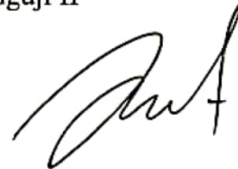
M. Zainal Fikri, S. Psi., M.A  
NIP. 198108132012102101

Penguji I



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

Penguji II



Indra Prapto Nugroho, S.Psi., M.Si  
NIP. 19940707 2018031001

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan  
Untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi  
Tanggal 14 November 2024



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

## LEMBAR PERSETUJUAN

### UJIAN SKRIPSI

Nama : Abie Satria Ananda  
NIM : 04041282025050  
Program Studi : Psikologi  
Fakultas : Kedokteran  
Judul Skripsi : Hubungan *Perceived Social Support* Dengan *Organizational Commitment* Pada Generasi Z Yang Bekerja

Indralaya, 14 November 2024

Menyetujui,

Pembimbing I



Dewi Anggraini, S.Psi., M.A

NIP. 198311022023212022

Pembimbing II



M. Zainal Fikri, S. Psi., M.A

NIP. 198108132012102101

Mengetahui,

Ketua Bagian Psikologi



Savang Aeng Mardiyah, S.Psi., M.Si

NIP. 197805212002122004

## SURAT PERNYATAAN

Saya, Abie Satria Ananda, 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, 14 November 2024  
Peneliti,



Abie Satria Ananda  
NIM. 04041282025050

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji dan Syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang atas ahmat dan Karunia-Nya yang tak terhingga. Peneliti mempersembahkan hasil penelitian tugas akhir skripsi ini dengan mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua saya, Papa dan Mama yang telah menyayangi dan membesarkan anaknya ini dari kecil hingga sekarang mampu menyelesaikan studinya ini. Skripsi ini saya persembahkan kepada mereka yang senantiasa memberikan dukungan baik secara materil maupun non-materil. Pencapaian saya sejauh ini tidak lain dan tidak bukan berkat dorongan doa dari papa mama yang tidak pernah lepas dan kasih sayang serta kerja keras yang mereka telah berikan kepada saya. Terima kasih telah memberikan yang terbaik bagi anakmu ini dalam mengejar impiannya.
2. Saudara kandung saya, adik saya satu-satunya Raditya. Terimakasih telah memberikan dukungan untuk saya selama ini.
3. Teman-teman terdekat saya selama perkuliahan di dunia rantau ini, Anggi, Allesh, Mutik, Ghina, Clarissa, Agustina, Adhimas, Saesa, Mery, Dewa, Thufail, Balqis, Aisyah, Diva, Josh, Syahnaz dan Tantra yang memberikan dukungan penuh serta bantuan yang diberikan untuk saya menyelesaikan skripsi ini. Tanpa kalian, kehidupan rantau dan perkuliahan ini tidak akan punya memori yang indah

4. Kepada teman angkatan 2020 *owlster fighter* yang senantiasa menjadi bagian dari kehidupan perkuliahan saya dari awal sampai akhir ini.
5. Terakhir, saya ingin mengucapkan terima kasih banyak untuk diri saya sendiri yang sudah mampu berjalan mengambil langkah sejauh ini dalam menempuh studi. Banyak hal-hal baik, buruk, kenangan indah dan pahit yang sudah dilalui dalam perkuliahan yang nantinya akan menjadi kenangan dan pengalaman hidup yang tidak terlupakan.

**HALAMAN MOTTO**

*“It’s not just about reaching the destination,  
It’s about cherishing every step of the journey”*

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas karunia dan rahmat-Nyalah peneliti dapat menyelesaikan skripsi penelitian dengan lancar dan tepat waktu.

Maksud dan tujuan dari penyusunan skripsi pada penelitian kali ini adalah untuk mengetahui apakah adanya hubungan *perceived social support* dengan *organizational commitment* pada gen z yang bekerja. Tentunya dalam proses penyusunan laporan skripsi ini banyak pihak yang telah memberikan bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung kepada peneliti. Maka dari itu peneliti turut mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M.Si selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
2. Bapak dr. H. Syarif Husin, M.S selaku Dekan Fakultas Kedokteran.
3. Ibu Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si selaku Ketua Bagian Program Studi Psikologi.
4. Ibu Marisya Pratiwi, M.Psi., Psikolog selaku Koordinator Program Studi Psikologi sekaligus sebagai Dosen Penguji pertama yang memberi arahan serta masukan terkait pembuatan skripsi penelitian ini
5. Ibu Dewi Anggraini, S.Psi., M.A selaku Dosen Pembimbing pertama yang selama pembuatan skripsi penelitian ini telah banyak membimbing dan memberi masukan dari awal hingga akhir.
6. Bapak Muhammad Zainal Fikri, S.Psi., M.A selaku Dosen Pembimbing kedua yang juga telah membimbing dari awal hingga akhir pembuatan skripsi penelitian ini.



7. Bapak Indra Prapto Nugroho, S.Psi., M.Si selaku Dosen Penguji Kedua yang telah membantu memberi arahan dan masukan dalam pembuatan skripsi pada penelitian ini
8. Seluruh Dosen dan Staff Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya
9. Teman-teman dari psikologi angkatan 2020 "*Owlster Fighters*" yang memberikan support dari awal perkuliahan hingga akhir dalam penyusunan skripsi ini.

Peneliti menyadari dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, baik dalam bentuk penyusunan maupun penulisan yang dilakukan oleh peneliti. Maka dari itu peneliti sangat mengharapkan semua kritik dan saran yang membangun dari pihak lain selain peneliti. Semoga skripsi penelitian yang telah disusun oleh peneliti ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan tujuan dari penyusunan skripsi ini dapat tercapai seperti yang diharapkan oleh peneliti.

Inderalaya, 19 November 2024

Hormat Saya,

Abie Satria Ananda

NIM 04041282025050

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xiv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xv</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>xvi</b>
<b>BAB I</b> .....	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Manfaat Penelitian .....	9
E. Keaslian Penelitian .....	10
<b>BAB II</b> .....	<b>18</b>
<b>LANDASAN TEORI</b> .....	<b>18</b>
A. <i>Organizational Commitment</i> .....	18
1. Pengertian <i>Organizational Commitment</i> .....	18
2. Faktor-faktor <i>Organizational Commitment</i> .....	19
3. Aspek-aspek <i>Organizational Commitment</i> .....	22
B. <i>Perceived Social Support</i> .....	24
1. Pengertian <i>Perceived Social Support</i> .....	24
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Perceived Social Support</i> .....	25
3. Dimensi <i>Perceived Social Support</i> .....	26

C.	Hubungan <i>Perceived Social Support</i> dengan <i>Organizational Commitment</i> pada Generasi Z yang Bekerja.....	28
D.	Kerangka Berpikir .....	31
E.	Hipotesis Penelitian .....	31
<b>BAB III.....</b>		<b>32</b>
<b>METODE PENELITIAN.....</b>		<b>32</b>
A.	Identifikasi Variabel Penelitian .....	32
B.	Definisi Operasional .....	32
1.	<i>Organizational Commitment</i> .....	32
2.	<i>Perceived Social Support</i> .....	33
C.	Populasi dan Sampel Penelitian.....	33
1.	Populasi .....	33
2.	Karakteristik Sampel .....	34
3.	Teknik Pengambilan Sampel.....	35
D.	Metode Pengumpulan Data .....	35
1.	Skala <i>Organizational Commitment</i> .....	36
2.	Skala <i>Perceived Social Support</i> .....	37
E.	Validitas Dan Reliabilitas .....	38
1.	Validitas.....	38
2.	Reliabilitas .....	39
F.	Metode Analisis Data .....	39
1.	Uji Asumsi.....	40
2.	Uji Hipotesis .....	41
<b>BAB IV.....</b>		<b>42</b>
<b>HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>42</b>
A.	Orientasi Kanchah Penelitian .....	42
B.	Laporan Pelaksanaan Penelitian .....	45
1.	Persiapan Administrasi .....	45
2.	Persiapan Alat Ukur .....	45
C.	Pelaksanaan Penelitian .....	53
1.	Tahap Pertama .....	53
2.	Tahap Kedua.....	54

3.	Tahap Ketiga .....	55
4.	Tahap Keempat.....	56
D.	Hasil Penelitian.....	59
1.	Deskripsi Subjek Penelitian.....	59
2.	Deskripsi Data Penelitian .....	62
3.	Uji Analisis Data Penelitian .....	64
E.	Hasil Analisis Tambahan.....	67
1.	Hasil Uji Beda <i>Organizational Commitment Dan Perceived Social Support</i> Berdasarkan Jenis Kelamin .....	67
2.	Hasil Uji Beda <i>Organizational Commitment Dan Perceived Social Support</i> Berdasarkan Usia.....	68
3.	Hasil Uji Beda <i>Organizational Commitment Dan Perceived Social Support</i> Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	70
4.	Hasil Uji Beda <i>Organizational Commitment Dan Perceived Social Support</i> Berdasarkan Jenis Perusahaan.....	71
5.	Hasil Uji <i>Mean Organizational Commitment</i> .....	73
6.	Hasil Uji <i>Mean Perceived Social Support</i> .....	74
F.	Pembahasan .....	75
<b>BAB V .....</b>		<b>81</b>
<b>KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>		<b>81</b>
A.	Kesimpulan.....	81
B.	Saran .....	81
1.	Bagi Responden.....	81
2.	Bagi Perusahaan/Instansi .....	82
3.	Bagi Peneliti Selanjutnya .....	82
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>		<b>84</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>		<b>89</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skoring Skala Psikologi.....	36
Tabel 3.2 <i>Blueprint</i> Skala <i>Organizational Commitment</i> .....	37
Tabel 3.3 <i>Blueprint</i> Skala <i>Perceived Social Support</i> .....	38
Tabel 4.1 Distribusi Aitem Valid Dan Aitem Tidak Valid pada Skala <i>Organizational Commitment</i> .....	49
Tabel 4.2 Distribusi Penomoran Baru Skala <i>Organizational Commitment</i> .....	50
Tabel 4.3 Distribusi Aitem Valid Dan Aitem Tidak Valid pada Skala <i>Perceived Social Support</i> .....	52
Tabel 4.4 Distribusi Penomoran Baru Skala <i>Perceived Social Support</i> .....	53
Tabel 4.5 Tabel Responden Uji Coba Skala .....	55
Tabel 4.6 Tabel Responden Skala Penyebaran Data .....	58
Tabel 4.7 Tabel Deskripsi Umur Subjek Penelitian .....	59
Tabel 4.8 Tabel Deskripsi Jenis Kelamin Subjek Penelitian .....	60
Tabel 4.9 Tabel Deskripsi Pendidikan Terakhir Subjek Penelitian .....	60
Tabel 4.10 Tabel Deskripsi Domisili Subjek Penelitian.....	60
Tabel 4.11 Deskripsi Jenis Perusahaan Subjek Penelitian.....	61
Tabel 4.12 Tabel Deskripsi Sektor Perusahaan Subjek Penelitian .....	61
Tabel 4.13 Tabel Deskripsi Data Deskriptif Penelitian .....	62
Tabel 4.14 Tabel Formulasi Kategorisasi .....	63
Tabel 4.15 Tabel Deskripsi Kategorisasi <i>Organizational Commitment</i> .....	63
Tabel 4.16 Tabel Deskripsi Kategorisasi <i>Perceived Social Support</i> .....	64
Tabel 4.17 Tabel Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian .....	64
Tabel 4.18 Tabel Hasil Uji Linearitas Variabel Penelitian.....	66

Tabel 4.19 Tabel Hasil Korelasi <i>Pearson Product Moment</i> .....	66
Tabel 4.20 Tabel Hasil Uji Beda Berdasarkan Jenis Kelamin.....	67
Tabel 4.21 Tabel Hasil Uji Beda Berdasarkan Usia .....	69
Tabel 4.22 Tabel Hasil Uji Beda Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	70
Tabel 4.23 Tabel Hasil Uji Beda Berdasarkan Jenis Perusahaan .....	71
Tabel 4.24 Tabel Hasil Analisis Bonferroni Berdasarkan Jenis Perusahaan Subjek Penelitian .....	72
Tabel 4.25 Tabel Hasil Perbedaan Mean Berdasarkan Jenis Perusahaan Subjek Penelitian .....	72
Tabel 4.26 Tabel Hasil Uji Mean <i>Organizational Commitment</i> .....	73
Tabel 4.27 Tabel Hasil Uji Mean <i>Perceived Social Support</i> .....	74

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>LAMPIRAN A.....</b>	<b>90</b>
<b>LAMPIRAN B.....</b>	<b>102</b>
<b>LAMPIRAN C.....</b>	<b>110</b>
<b>LAMPIRAN D.....</b>	<b>115</b>
<b>LAMPIRAN E.....</b>	<b>129</b>
<b>LAMPIRAN F.....</b>	<b>134</b>
<b>LAMPIRAN G.....</b>	<b>139</b>
<b>LAMPIRAN H.....</b>	<b>141</b>

## HUBUNGAN *PERCEIVED SOCIAL SUPPORT* DENGAN *ORGANIZATIONAL COMMITMENT* PADA GENERASI Z YANG BEKERJA

Able Satrla Ananda<sup>1</sup>, Dewi Anggraini<sup>2</sup>

### ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui seberapa besar hubungan *perceived social support* dengan *organizational commitment* pada generasi z yang bekerja. Hipotesis dalam penelitian ini adalah adanya hubungan antara *perceived social support* dengan *organizational commitment* pada generasi z yang bekerja.

Populasi dalam penelitian ini adalah generai z yang sedang bekerja. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 117 orang generasi z yang sedang bekerja dan sebanyak 31 responden untuk uji coba (*try out*). Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Penelitian ini menggunakan alat ukur yang mengacu pada dimensi *organizational commitment* Mowday, Porter dan Steers (1979) dengan nilai reliabilitas 0.888 serta dimensi *Perceived social support* dari Brown, Brady, Lent, Wolfert dan Hall (1987) dengan nilai reliabilitas 0.940. Analisis data pada penelitian ini menggunakan teknik korelasi *pearson product moment*.

Berdasarkan hasil korelasi *pearson product moment*, diketahui nilai signifikansi adalah sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ) dan nilai *R Squared* adalah sebesar 0,516. Hal tersebut menunjukkan bahwa *perceived social support* dengan *organizational commitment* saling berhubungan secara signifikan sehingga hipotesis pada penelitian ini dapat diterima.

**Kata Kunci:** *perceived social support, organizational commitment, generasi Z bekerja*

<sup>1</sup>Mahasiswa Program Studi Psikologi FK Universitas Sriwijaya

<sup>2</sup>Dosen Program Studi Psikologi FK Universitas Sriwijaya

Dosen Pembimbing Skripsi I



Dewi Anggraini, S.Psi., M.A

NIP. 198311022023212022

Dosen Pembimbing Skripsi II



M. Zainal Fikri, S. Psi., M.A

NIP. 198108132012102101

Mengetahui,

Ketua Bagian Psikologi



Syarif Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si

NIP. 197805212002122004



**HUBUNGAN PERCEIVED SOCIAL SUPPORT DENGAN ORGANIZATIONAL COMMITMENT PADA GENERASI Z YANG BEKERJA**

**Able Satria Ananda<sup>1</sup>, Dewi Anggraini<sup>2</sup>**

**ABSTRACT**

*The purpose of this study is to examine the relationship between perceived social support and organizational commitment among Generation Z workers. The hypothesis in this study is that there is a relationship between perceived social support and organizational commitment among Generation Z workers.*

*The population of this study consists of Generation Z individuals who are currently employed. The sample size for this study is 117 Generation Z workers, with 31 respondents included in the pilot test (try-out). The sampling technique used in this study is purposive sampling. This study uses measurement tools based on the dimensions of organizational commitment from Mowdays, Porter, and Steers (1979), with a reliability value of 0.888, and the dimensions of perceived social support from Brown, Brady, Lent, Wolfert, and Hall (1987), with a reliability value of 0.940.*

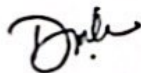
*The data analysis in this study uses the Pearson Product Moment correlation technique. Based on the results of the Pearson Product Moment correlation, the significance value is 0.000 ( $p < 0.05$ ) and the R Squared value is 0.516. This indicates that there is a significant relationship between perceived social support and organizational commitment, and thus the hypothesis in this study is accepted*

**Keywords: perceived social support, organizational commitment, generation Z workers**

<sup>1</sup>Student of Psychology Department of Medical Faculty, Universitas Sriwijaya

<sup>2</sup>Lecturer of Psychology Department of Medical Faculty, Universitas Sriwijaya

Dosen Pembimbing Skripsi I



Dewi Anggraini, S.Psi., M.A

NIP. 198311022023212022

Dosen Pembimbing Skripsi II



M. Zainal Fikri, S. Psi., M.A

NIP. 198108132012102101

Mengetahui,

Ketua Bagian Psikologi



Sayang Ajeng Marthiyah, S.Psi., M.Si

NIP. 197805212002122004

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Jumlah penduduk yang ada di dunia terus meningkat, termasuk Indonesia yang dimana pertumbuhan jumlah penduduk tadi memberikan pengaruh terhadap pertumbuhan ekonomi di Indonesia (Arianto, Adenan & Dwipayana, 2015). Dilansir dari website Kementerian Komunikasi dan Informasi, pada tahun 2030 sampai tahun 2040 Indonesia diperkirakan akan menghadapi puncak era bonus demografi. Era bonus demokrasi sendiri merupakan periode ketika proporsi generasi muda usia produktif (15-64 tahun) memiliki persentase lebih banyak ketimbang usia non-produktif (64 tahun ke atas) dengan persentase diatas 60% dari keseluruhan jumlah penduduk Indonesia (Effendy, 2020). Era bonus demografi tadi menjadi peluang bagi Indonesia untuk melakukan peningkatan produktivitas dan kualitas yang lebih unggul agar mampu bersaing guna memanfaatkan banyaknya penduduk dengan usia produktif (Novrizaldi, 2021). Keuntungan lain dari era bonus demografi adalah keuntungan dalam bidang ekonomi dari pemanfaatan usia produktif yang dimiliki oleh Indonesia (Dewi, listyowati, dan Napitupulu 2018).

Dilansir berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik tahun 2023, penduduk yang dinyatakan sebagai usia kerja dimulai dari usia 15 tahun dan lebih. Badan pusat statistik tahun 2022 melalui databoks mendapatkan data angkatan kerja dengan usia 15-19 tahun di Indonesia sendiri sebanyak 5,99 juta jiwa, usia 20-24 tahun sebanyak 15,31 juta jiwa serta usia 25-29 tahun sebanyak 17,18 juta jiwa (Kusnandar, 2022).

Usia yang masuk ke dalam kategori usia kerja yang dipaparkan dalam data tersebut merupakan mereka yang berada di masa perkembangan dewasa awal. Santrock (2018) menjelaskan mengenai masa perkembangan dewasa awal bahwasanya masa perkembangan ini terjadi pada rentang usia 18-25 tahun dimana ditandai dengan eksplorasi yang dilakukan oleh individu tersebut termasuk eksplorasi mengenai perjalanan karir yang akan diambil. Tema-tema penting yang ada di masa perkembangan dewasa awal adalah memilih pekerjaan, mendapatkan uang untuk hidup, meraih karir serta mengembangkan karir yang dimiliki (Santrock, 2018). Individu yang mulai beranjak dewasa memiliki ciri salah satunya adalah terjadinya perubahan pada identitas yang dimiliki individu tersebut dalam lingkup relasi pertemanan, pendidikan, dan pekerjaan yang belum memiliki kestabilan (Arnett, 2006; dalam Santrock, 2018).

Di masa sekarang terdapat empat generasi yang berbeda yang berada di dunia kerja yaitu *baby boomers*, generasi X, generasi Y dan generasi Z (Christina, 2016). Menurut Dimock (2019) yang dilansir dari artikel *pew research center* mengemukakan bahwasannya generasi X merupakan generasi kelahiran tahun 1965-1980, lalu untuk generasi Y merupakan generasi kelahiran 1981-1996 dan generasi Z merupakan generasi kelahiran tahun 1997-2012. Badan Pusat Statistik (BPS) yang dilansir melalui *KabarBisnis.com* (2023) mencatat pada agustus 2022 jumlah angkatan kerja yang ada di indonesia mencapai angka 143,72 juta jiwa dengan tingkat partisipasi kerja mencapai 68,63% yang dimana didominasi oleh generasi z sebanyak 27,94% dan milenial 25,87%. Gen Z sendiri sudah mendominasi dunia kerja saat ini berdampingan dengan milenial atau generasi X, individu yang masuk

kedalam kategori gen Z sendiri merupakan individu yang lahir dari tahun 1997 sampai tahun 2012 (Schroth, 2019).

Menurut Sakitri (2021), generasi Z merupakan generasi yang termuda yang siap untuk ikut andil di dalam dunia kerja dengan potensi unik yang mereka miliki dan juga memiliki peran penting dalam kemajuan organisasi. Dilansir dari berita kumparan.com (2023) data badan pusat statistik (BPS) pada bulan februari 2023 menyatakan bahwasannya jumlah penduduk yang termasuk kedalam generasi Z di Indonesia berkisar di 60 juta jiwa dan gen z merupakan bagian penting untuk Indonesia dalam membentuk masa depan negara. Pernyataan ini didukung dengan data yang didapat dari *dataindonesia.id* pada tahun 2022, Kementerian Dalam Negeri menyatakan terdapat 68,66 juta generasi Z yang masuk dalam kategori usia 10-24 tahun dan tersebar di berbagai wilayah di Indonesia. Dilansir dari artikel *yahoo finance* menjelaskan bahwasannya generasi Z mulai akan mendominasi perusahaan-perusahaan.

Generasi Z yang digadang akan mendominasi perusahaan yang ada di Indonesia ini memiliki permasalahan mengenai komitmen dalam bekerja. Stillman dan Stillman (2018) menuliskan dalam bukunya mengenai salah satu karakteristik yang dimiliki oleh gen Z yaitu takut melewatkan sesuatu yang lebih baik, mereka ingin selalu “update” dan cenderung takut akan tertinggal terlebih apa yang sedang terjadi di internet atau media sosial, karakteristik mereka tadi menjadikan gen Z kurang bisa fokus terhadap satu hal. Gen z memiliki ketertarikan dimana jika perusahaan menawarkan beberapa situasi mengenai peran ganda yang dapat dilakukan, gen Z merasa akan bisa mengejar beberapa jalur karier ketika memiliki peran ganda dalam melakukan suatu pekerjaan (Stillman & Stillman, 2018).

Karakteristik yang dimiliki oleh gen z di dalam dunia kerja adalah dianggap sering berpindah-pindah dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lainnya terutama pekerjaan yang mereka anggap lebih menarik (Stillman & Stillman, 2018). Survey *LinkedIn* pada Januari 2022 mengenai generasi Z mengatakan bahwa 72% generasi Z yang bekerja memiliki keinginan untuk meninggalkan pekerjaan mereka karena merasa kebijakan kerja yang kurang fleksibel. Begitu juga dengan Kiderlin (2023) pada April 2023, terdapat survei dari *LinkedIn* yang menyatakan mayoritas dari generasi Z yaitu sebanyak 87% bersedia untuk keluar dari pekerjaan mereka dan memilih untuk bekerja di tempat lain jika nilai-nilai di perusahaan barunya lebih sesuai. Penelitian lain mengenai gen z dilakukan oleh *TeamLEWIS* pada tahun 2021 dimana terdapat 2.600 orang berusia 18-25 tahun mengikuti survey yang berkaitan dengan perspektif gen z mengenai dunia kerja dan hasil menunjukkan terdapat 54% gen z yang mengatakan menolak bekerja kepada perusahaan yang memiliki nilai-nilai yang berbeda dengan yang mereka punya dan hanya 19% gen z yang bersedia bekerja dengan perusahaan yang memiliki perspektif yang berbeda dengan mereka (Narwat, 2021).

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nabahani dan Riyanto (2020) mengatakan bahwasannya gen z lebih sering untuk berganti-ganti pekerjaan ketimbang bertahan di pekerjaan mereka dengan waktu yang lama. Gen z tidak memiliki komitmen yang cukup kuat kepada organisasi untuk bertahan di pekerjaan mereka, meskipun mereka telah terikat secara emosional (Nurqamar, Almaida, Nurhadi, Sampepajung, 2021). Penelitian yang dilakukan oleh Nurqamar, dkk (2021) menemukan bahwasannya gen Z memiliki sifat ciri khas dalam bekerja secara optimal, gen Z akan memberikan seluruh kemampuan dan perasaan yang mereka

miliki kepada pekerjaan pribadi mereka dimana dari hal tersebut akan membentuk bonding emosional dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Namun Nurqamar, dkk (2021) juga mengatakan sifat ciri khas yang dimiliki gen Z tersebut tidak menjadi jaminan untuk memberikan komitmen terhadap perusahaan mereka walaupun mereka sudah memiliki bonding yang cukup dalam terhadap pekerjaannya. Performa optimal yang diberikan oleh gen Z terhadap juga tidak menjamin untuk meningkatkan komitmen yang mereka miliki, gen Z merasa menetap dalam suatu perusahaan dengan waktu yang cukup lama dapat menghambat mereka dalam mengeksplor sesuatu hal yang baru di luar perusahaan (Nurqamar, dkk., 2021).

Mengutip artikel yang dibuat oleh Republika.co.id, Menteri Ketenagakerjaan Ida Fauziyah mengatakan jika gen Z masih dianggap belum menunjukkan commitment jangka panjang dalam dunia kerja dan lebih memilih pekerjaan yang memberi mereka perasaan senang (Pratiwi, 2022). Menurut Meyer dan Herscovitch (2001) komitmen organisasi atau *organizational commitment* ditempat kerja membentuk pengaruh terhadap efektivitas organisasi. Robbins dan Judge (2019) mengemukakan pekerja yang memiliki komitmen yang rendah atau tidak memiliki komitmen akan mempengaruhi kesetiaan yang dimilikinya terhadap organisasi, karyawan tersebut juga memiliki tingkat kehadiran yang rendah serta kontribusi yang rendah juga di tempat kerja. Berbanding terbalik dengan karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi dalam pekerjaannya akan memiliki keinginan untuk menetap pada pekerjaan yang dia miliki dan cenderung memiliki berkontribusi untuk mencapai tujuan organisasi (Robbins dan Judge, 2019).

*Organizational commitment* merupakan komitmen yang lebih dari sekedar loyalitas pasif terhadap organisasi, namun juga hubungan aktif yang dimiliki

seseorang dengan organisasi sehingga mereka memberikan sesuatu sebagai kontribusi terhadap organisasi (Mowday, Steers, dan Porter, 1979). Menurut Mowday, Steers, dan Porter (1979) terdapat 3 aspek mengenai *organizational commitment* yaitu (1) kepercayaan yang kuat dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai dalam organisasi (*belief*); (2) kesediaan untuk melakukan usaha atau upaya terhadap organisasi (*willingness*); dan (3) keinginan yang kuat untuk menjaga hubungan sebagai anggota dengan organisasi (*desire*). Meyer dan Herscovitch (2001) menjelaskan mengenai *organizational commitment* merupakan sebuah kekuatan yang mewajibkan atau memberi kestabilan mengenai arah terhadap suatu perilaku (perilaku kebebasan terbatas, keterikatan terhadap suatu tindakan).

Dalam mengatasi rendahnya komitmen yang dimiliki oleh gen z sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yang, Ma, Liu, Chen, Guo, Zhang, Deng (2019) *organizational commitment* dapat sedikit meningkat dengan adanya *support* yang diberikan oleh *supervisor* dan *coworkers* atau rekan kerja ditempat karyawan tersebut bekerja. Yang, dkk (2019) juga mengatakan ini merupakan pengaruh dari teori social exchange yang dimana menjelaskan bagaimana orang meningkatkan efek positif, kepercayaan dan kebaikan dari luar yang dimana saat seseorang menjalin hubungan dengan orang lain terdapat ekspektasi berupa reward atau hasil yang positif yang bisa berguna saat menjalin hubungan terutama antar rekan kerja. Perasaan puas yang dimiliki oleh karyawan akan memiliki pengaruh terhadap perusahaan, supervisor dan rekan kerja yang mengarah kepada support yang diberikan oleh supervisor dan rekan kerja (Yang, dkk., 2019).

Karyawan yang merasakan support, akan meningkatkan kepercayaan yang mereka miliki terhadap perusahaan yang akan mengarah kepada *organizational*

*commitment* (Yang, dkk., 2019). Seorang karyawan pada organisasi yang memiliki hubungan dengan rekan kerja seperti bisa membagi perasaan yang mereka rasakan, mengerti satu sama lain termasuk kedalam simpati dan saling memahami antar rekan kerja, rasa simpati dan saling memahami tadi bisa menguatkan *organizational commitment* yang dimiliki oleh karyawan. Yang, dkk. (2019) melanjutkan bahwa ketika karyawan merasakan dukungan yang diberikan oleh rekan kerja baik dukungan sesama karyawan maupun dukungan yang diberikan atasan atau supervisor, karyawan tersebut merasa percaya terhadap perusahaan sehingga mewujudkan *organizational commitment*. Menurut Yang, dkk (2019) *social support* yang diberikan oleh supervisor memiliki pengaruh yang lebih kuat ketimbang *social support* yang diberikan oleh rekan kerja.

*Perceived social support* merupakan suatu keadaan positif yang dirasakan seseorang dari hasil dirinya menilai mengenai lingkungan sosial ketika kebutuhan interpersonal yang ia miliki terpenuhi. (Brown, Brady, Lent, Wolfert dan Hall, 1987). Brown dkk., (1987) menjelaskan mengenai aspek dari *perceived social support* yang dimana terdapat empat aspek yaitu *esteem needs*, *expressive needs*, *guidance needs* dan *utilitarian needs*. Aspek *esteem needs* merupakan keyakinan atas perasaan dicintai, dihormati, diperhatikan, dihargai oleh orang lain di dalam hidupnya. Aspek *expressive needs* merupakan dorongan dan penguatan dalam mengekspresikan pikiran dan perasaan positif dan negatif mengenai diri sendiri, situasi yang sedang terjadi maupun masa depan. Aspek *guidance needs* merupakan adanya bimbingan, bantuan, penilaian, mengartikan masalah, pemecahan masalah, penetapan tujuan, pengambilan keputusan, perubahan sikap atau perilaku dalam menghadapi sesuatu situasi di dalam hidup. Aspek *utilitarian needs* merupakan penyediaan atas uang,



barang, dan jasa untuk menghadapi sebuah situasi baik situasi darurat maupun tidak darurat. Stillman dan Stillman (2018) mengungkapkan bahwasannya gen Z memerlukan bimbingan dari orang sekitar dalam melakukan pekerjaan seperti memerlukan mentor dari atasan yang membantu mereka memecah-mecah pekerjaan menjadi tugas-tugas yang bisa dikerjakan bergantian. Stigma gen Z sebagai generasi mandiri dalam mengakses informasi tetap membutuhkan mentor dari perusahaan untuk memberikan kebutuhan mengenai validasi dan verifikasi informasi yang tepat dan gen Z merupakan generasi yang kompetitif dimana mereka ingin mendapatkan pengakuan yang khusus atas keberhasilan yang telah mereka lakukan terkait pekerjaan dengan baik (Stillman & Stillman, 2018).

Berdasarkan pemaparan terkait permasalahan fenomena dan variabel yang dijelaskan oleh peneliti berdasarkan teori-teori dari berbagai sumber, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai “Hubungan *Perceived Social Support* dengan *Organizational Commitment* pada generasi Z yang Bekerja”

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan dengan uraian latar belakang diatas, maka rumusan permasalahan yang akan diajukan oleh peneliti ini adalah apakah ada hubungan *perceived social support* dengan *organizational commitment* pada gen Z yang bekerja?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan dengan uraian latar belakang diatas, maka tujuan dari penelitian yang akan diajukan oleh peneliti ini adalah untuk mengetahui seberapa besar

hubungan *perceived social support* dengan *organizational commitment* pada gen Z yang bekerja.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan oleh peneliti dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis.

##### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi terhadap perkembangan ilmu pengetahuan psikologi, terutama dalam bidang psikologi industri dan organisasi yang berkaitan dengan *perceived social support* dan *organizational commitment*.

##### **2. Manfaat Praktis**

###### **a. Bagi subjek penelitian**

Penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan serta wawasan bagi responden penelitian terutama bagi responden yaitu generasi Z yang bekerja, sehingga mengetahui hubungan *perceived social support* dengan *organizational commitment* dan dapat mengimplementasikannya di dalam dunia kerja.

###### **b. Bagi peneliti selanjutnya**

Penelitian ini diharapkan menjadi sumber informasi, referensi serta bahan pertimbangan untuk peneliti-peneliti selanjutnya, terutama untuk peneliti yang memiliki ketertarikan meneliti yang berkaitan dengan *perceived social support* dan *organizational commitment*.

### E. Keaslian Penelitian

Penelitian pertama berjudul “Gambaran Makna Kerja Bagi Generasi Z Di Jakarta” yang dilakukan oleh Ayu Ramadhani dan Ayu Dwi Nindyati (2022). Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui gambaran makna kerja pada generasi Z berdasarkan dimensi *job*, *career* dan *calling* dilihat dari beberapa aspek demografis seperti jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, pendapatan perbulan, masa kerja, jam kerja perhari, jenis pekerjaan, jabatan dan lokasi kerja. Responden dalam penelitian ini ialah generasi Z yang berusia 18-24 tahun dan bekerja di Jakarta. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki makna kerja dalam kategori tinggi, baik dilihat dari dimensi *job*, *career* dan *calling*. Dimensi makna kerja yang memiliki mean tertinggi ialah dimensi *career* (3.68), diikuti oleh dimensi *job* (3.42) dan dimensi *calling* (3.40).

Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Ayu Ramadhani dan Ayu Dwi Nindyati (2022) dengan peneliti terletak pada responden yang mereka gunakan dalam penelitian ini, mereka menggunakan responden Gen Z yang sedang bekerja dengan spesifik lokasi yang telah ditetapkan yaitu di daerah Jakarta. Lalu penelitian ini melihat gambaran makna kerja Gen Z melalui dimensi variable dari *job*, *career* dan *calling*. Sedangkan peneliti memfokuskan penelitian ini pada hubungan *Perceived social support* dengan *organizational commitment* pada gen z yang bekerja.

Penelitian kedua berjudul “*Job Satisfaction and Work Motivation in Enhancing Generation Z's Organizational Commitment*” yang dilakukan oleh Putri Rakhmatia Nabahani dan Setyo Riyanto (2020). Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengamati bagaimana meningkatkan komitmen organisasi pada pekerja Gen Z yang

dianggap gemar untuk berpindah-pindah pekerjaan melalui kepuasan dan motivasi kerja yang dimiliki oleh Gen Z. Metode yang digunakan peneliti adalah dengan mengambil data sekunder dari makalah penelitian, jurnal, artikel dan buku terdahulu sehingga tidak memiliki responden penelitian. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwasannya pekerja Gen Z tampaknya lebih suka untuk berpindah-pindah pekerjaan ketimbang bertahan di satu pekerjaan di waktu yang lama.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah mengenai metode yang digunakan oleh peneliti, pada penelitian yang dilakukan oleh Putri Rakhmatia Nabahani dan Setyo Riyanto (2020) hanya mengambil data sekunder dari penelitian terdahulu. Lalu perbedaan selanjutnya terdapat pada variabel *Job Satisfaction* dan *Work Motivation* serta *Organizational Commitment* berbeda dengan penelitian sebelumnya yang hanya membahas mengenai makna kerja. Subjek pada penelitian ini adalah gen Z yang bekerja namun tidak mencantumkan lokasi karena data yang digunakan hanya dari penelitian sebelumnya. Sedangkan peneliti memfokuskan penelitian ini pada hubungan *Perceived social support* dengan *organizational commitment* pada gen z yang bekerja.

Penelitian ketiga berjudul "*Organizational Citizenship Behavior, Job Engagement, And Organizational Commitment: A Study Of Z Generation*" yang dilakukan oleh Insany Fitri Nurqamar, Asty Almaida, Muhammad Nurhadi N, dan Daniella C. Sampepajung (2020). Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui dan menganalisis tingkat komitmen karyawan yang ditunjukkan oleh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan tingkat keterlibatan karyawan dalam organisasi. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan subjek 200 orang pekerja Gen

z dengan pengambilan data menggunakan teknik *purposive sampling*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Job Engagement, sedangkan OCB dan Job Engagement secara parsial berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasi, lalu OCB melalui Komitmen Organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Job Engagement.

Perbedaan dalam penelitian yang dilakukan oleh Insany Fitri Nurqamar, Asty Almaida, Muhammad Nurhadi N, dan Daniella C. Sampepajung (2020) terdapat pada variabel yang digunakan oleh peneliti dalam melihat komitmen organisasi pada Gen Z yaitu melalui variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Job Engagement. Lalu jumlah subjek yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 200 orang yang merupakan gen z yang bekerja tanpa diketahui lokasi dimana subjek bekerja. Sedangkan peneliti memfokuskan penelitian ini pada hubungan *Perceived social support* terhadap *organizational commitment* pada gen z yang bekerja.

Penelitian keempat berjudul "*The Relationship between Perceived Social Support and Organizational Commitment Levels of Primary and Secondary School Teachers*" yang dilakukan oleh Sema Karaçoban Tuna dan Hüseyin Aslan (2018). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat hubungan antara *perceived social support* dan komitmen organisasi para guru yang bekerja di sekolah dasar dan menengah negeri di Atakum, Canik, İlkadım dan distrik Tekkeköy di Samsun di Turki pada tahun akademik 2014-2015. Penelitian ini menggunakan metode relasional model pencarian dan digunakan untuk mengumpulkan data dengan menggunakan "Formulir Informasi Pribadi", "Organisasi Skala Komitmen" yang

dikembangkan oleh Balay dan “Skala Dukungan Sosial yang Dirasakan” yang dikembangkan oleh Çivilidağ. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat hubungan bermakna, positif dan tingkat rendah antara tingkat dukungan sosial dan komitmen organisasi yang dirasakan, dukungan sosial yang dirasakan memberikan pengaruh pada perubahan komitmen organisasi.

Perbedaan dalam penelitian yang dilakukan oleh Sema Karaçoban Tuna dan Hüseyin Aslan (2018) terdapat pada variabel yang digunakan yaitu orang-orang yang memiliki profesi sebagai guru dengan variabel yang digunakan yaitu *perceived social support* dan komitmen organisasi. Lalu terdapat perbedaan dalam metode serta skala yang digunakan dalam penelitian ini. Sedangkan peneliti memfokuskan penelitian ini pada hubungan *Perceived social support* terhadap *organizational commitment* pada gen z yang bekerja.

Penelitian selanjutnya berjudul “Pengaruh Dimensi Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Jambi” yang dilakukan oleh Dyta Dahliyanti, Indra Jaya dan Sry Rosita (2019). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengungkapkan pengaruh dimensi komitmen afektif, komitmen continuance dan komitmen normatif terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei sedangkan teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil di Dinas Pendidikan Kota Jambi. Sampel sebanyak 60 responden. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien

determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dimensi komitmen afektif, komitmen continuance dan komitmen normatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara parsial variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai, komitmen afektif, komitmen continuance dan komitmen normatif. Selanjutnya dari ketiga dimensi yang berpengaruh tersebut, dimensi continuance commitment memiliki pengaruh yang paling dominan

Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Dyta Dahliyanti, Indra Jaya dan Sry Rosita (2019) adalah terdapat pada variabel yang digunakan yaitu komitmen organisasional dan kinerja karyawan. Subjek yang digunakan oleh peneliti pada penelitian ini adalah pegawai negeri sipil dinas pendidikan di kota Jambi. Sedangkan peneliti memfokuskan penelitian ini pada hubungan *Perceived social support* terhadap *organizational commitment* pada gen z yang bekerja.

Penelitian selanjutnya berjudul “Peran Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Stress Kerja Terhadap Komitmen Organisasional” yang dilakukan oleh Putu Risky Masya Wirawan dan AA. Sagung Kartika Dewi (2020). Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja, untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi untuk menganalisis kepuasan kerja dalam mediasi pengaruh stres kerja terhadap komitmen. Penelitian ini dilakukan pada UPT Monumen Perjuangan Rakyat Bali. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 49 pegawai, dengan menggunakan metode sampel jenuh (sensus), dimana menggunakan keseluruhan populasi sebagai sampel. Data di analisis menggunakan teknik analisis jalur (Path Analysis). Hasil penelitian

menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada UPT. Monumen Perjuangan Rakyat Bali, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, serta kepuasan kerja Memediasi Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada UPT. Monumen Perjuangan Rakyat Bali.

Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Putu Risky Masya Wirawan dan AA. Sagung Kartika Dewi (2020) terdapat pada variabel yang digunakan yaitu kepuasan kerja, stress kerja dan komitmen organisasi serta subjek yang digunakan dalam penelitian ini merupakan karyawan UPT Monumen Perjuangan Rakyat Bali. Sedangkan peneliti memfokuskan penelitian ini pada hubungan *Perceived social support* terhadap *organizational commitment* pada gen z yang bekerja.

Penelitian selanjutnya berjudul “Upaya Peningkatan Komitmen Organisasi Generasi Z Melalui *Psychological Capital* dan *Organizational Citizenship Behavior* (Studi Kasus pada Karyawan Generasi Z di Kota Salatiga)” yang dilakukan oleh Bertha Kusuma Wardhani, Rina Sari Qurniawato, dan Yanuar Surya Putra (2020). Permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh Modal Psikologis dan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi terhadap komitmen organisasi Generasi Z di Kota Salatiga dengan PersonOrganization Fit sebagai variabel intervening. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan masukan tentang bagaimana mengelola Generasi Z di tempat kerja, khususnya untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan Generasi Z.



Peserta penelitian ini adalah alumni dari 3 universitas di Salatiga. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur. Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa P - O Fit bukan merupakan variabel yang memediasi pengaruh Modal Psikologis dan OCB terhadap komitmen organisasi, tetapi modal psikologis memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan Generasi Z di Indonesia. Salatiga. Penelitian ini membuktikan bahwa karyawan Generasi Z di Kota Salatiga memiliki komitmen organisasi dari pengaruh modal psikologis terhadap mereka. Untuk variabel OCB, hasil penelitian menunjukkan bahwa OCB adalah perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individu, tidak terkait dengan sistem penghargaan formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi. Dapat diartikan bahwa karyawan yang memiliki OCB lebih peduli tentang kesadaran pribadi atau keinginan untuk berperilaku sosial dan bekerja di luar apa yang diharapkan dari sesama karyawan dan perusahaan.

Perbedaan yang terdapat pada penelitian yang dilakukan oleh Bertha Kusuma Wardhani, Rina Sari Qurniawato, dan Yanuar Surya Putra (2020) adalah pada variabel yang digunakan terdapat variabel yang berbeda yaitu *psychological capital* dan *organizational citizenship behavior* dan juga subjek yang digunakan berbeda pada lokasi tempat bekerja subjek yaitu di kota Salatiga. Sedangkan peneliti memfokuskan penelitian ini pada hubungan *Perceived social support* terhadap *organizational commitment* pada gen z yang bekerja.

Berdasarkan referensi-referensi yang telah dipaparkan oleh peneliti dengan judul “Hubungan *perceived social support* terhadap *organizational commitment* pada

gen  $Z$  yang bekerja” diketahui belum pernah dilakukan sebelumnya sehingga orisinalitas atau keaslian penelitian terjamin.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arianto, C. E., Adenan, M., & Dwipayana, I. K. M. (2015). Pengaruh Jumlah Penduduk dan Angka Pengangguran Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Kabupaten Jember
- Akbar, A. F., & Amalia, I. (2023). Exploring the impact of flexible work arrangements, social support, gender, and job category on the work-life balance of Generation Z workers. *Insight: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 25(2), 159-173.
- Akbar, M. T., & Soetjningsih, C. H. (2022). Dukungan Sosial Rekan Kerja dan Atasan dengan Burnout Pada Aparatur Sipil Negara. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*, 4(3), 814-822.
- Azwar, S. (2013). *Metode Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2019). *Metode Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2022). *Penyusunan Skala Psikologi (3rd ed.)*. Yogyakarta: Pustaka
- Berger, C. (2022). Gen Z workers will be 30% of the workforce by 2030 here's what they want from their employers. Yahoo Finance. Diakses melalui link <https://finance.yahoo.com/news/gen-z-workers-30-workforce-123000932.html?guccounter=1>
- Bińczycki, B., Łukasiński, W., & Dorocki, S. (2023). Determinants of motivation to work in terms of industry 4.0 – the gen z perspective. *Sustainability*.
- Brown, S.D., Brady, T. Lent, R.W., Wolfert, J., & Hall, S. (1987). Perceived Social Support among College Students: Three studies of the psychometric characteristic and counseling uses of the Social Support Inventory. *Journal of Counseling Psychology*. 34(3), 337.
- Christina, M. (2016). Generation Z and its perception of work. *Cross Cultural Management Journal*, 1, 47–54.
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2015). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment*. Organizational Behaviour. McGraw-Hill Education. www. mhhe. con.
- Dahliyanti, D., Jaya, I., & Rosita, S. (2019). Pengaruh dimensi komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 7(2), 47-58.
- Dewi, S., Listyowati, D., & Napitupulu, B. E. (2018). Bonus Demografi Di Indonesia: Suatu Anugerah Atau Petaka. *JISAMAR (Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research)*, 2(3), 17-23.
- Dimock, M. (2019). Defining generations: Where Millennials end and Generation Z begins. Pew Research Center, 17(1), 1-7. [Where Millennials end and Generation Z begins | Pew Research Center](#)

- Dinisari, M. C. (2023). Karakteristik Gen Z dalam Dunia Kerja. Kabar Bisnis.com. Diakses melalui link <https://kumparan.com/pengetahuan-umum/demografi-generasi-z-di-indonesia-beserta-karakteristiknya-20t1bbulJsL>
- Eagle, D. E., Hybels, C. F., & Proeschold-Bell, R. J. (2019). Perceived social support, received social support, and depression among clergy. *Journal of Social and Personal Relationship*, 36(7), 2055-2073.
- Effendy, M. (2020). *Kominfo.go.id*. Diakses dari <https://www.kominfo.go.id/content/detail/27423/komitmen-pemerintah-wujudkan-bonus-demografi-yang-berkualitas/0/berita#:~:text=Bonus%20demografi%20yang%20dimaksud%20adalah,dihadapi%20dengan%20perencanaan%20yang%20matang>.
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2013). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations* (11th ed.). Mason, OH: Cengage Learning.
- Ioannou, M., Kassianos, A. P., & Symeou, M. (2019). Coping with depressive symptoms in young adults: Perceived social support protects against depressive symptoms only under moderate levels of stress. *Frontiers in psychology*, 2780.
- Khalik, A., & Awari, M. (2021). Manajemen Birokrasi dalam Pengembangan Karir dan Promisi Jabatan di Dinas Kesehatan Kabupaten Polewali Mandar. *MITZAL (Demokrasi, Komunikasi dan Budaya): Jurnal Ilmu Pemerintahan dan Ilmu Komunikasi*, 5(2), 199-209.
- Kiderlin, S. (2023). Overwhelming majority of Gen Z workers would quit their jobs over company values, LinkedIn data says. Diakses dari <https://www.cnbc.com/2023/04/20/majority-of-gen-z-would-quit-their-jobs-over-company-values-linkedin.html>
- Kliem, S., Mößle, T., Rehbein, F., Hellmann, D. F., Zenger, M., & Brähler, E. (2015). A brief form of the Perceived Social Support Questionnaire (F-SozU) was developed, validated, and standardized. *Journal of clinical epidemiology*, 68(5), 551–562.
- Kumparan. (2023). Demografi Generasi Z di Indonesia beserta Karakteristiknya. Kumparan Pengetahuan Umum. Diakses melalui link <https://kumparan.com/pengetahuan-umum/demografi-generasi-z-di-indonesia-beserta-karakteristiknya-20t1bbulJsL>
- Kusnandar, V. B. (2022). Berapa Jumlah Angkatan Kerja Indonesia 2022?. *Databoks*. Diakses dari <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/06/08/berapa-jumlah-angkatan-kerja-indonesia-2022>.
- Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2021). *Organizational Behavior An Evidence-Based Approach* 14th Ed. *Information Age Publishing, Inc.*
- Luthfiana, N. Keinginan untuk Tetap Bertahan Gen Z: Peran Kesejahteraan di Tempat Kerja. *Psikobuletin: Buletin Ilmiah Psikologi*, 5(1), 86-93.

- Matsuda, T., Tsuda, A., Kim, E., & Deng, K. (2014). Association with perceived social support and subjective well-being among Japanese, Chinese, and Korean college student. *Psychology*, 2014.
- McShane, S. L. Olekalns, M., Newman, A., & Travaglione, T. (2016). *Organisational Behaviour Emerging Knowledge Global Insight 5<sup>th</sup> ed. McGraw Hill Education Pty Ltd.*
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human resource management review*, 11(3), 299-326.
- Mikler, V. S. (2022). Career Motivation in Millennials and Generation Z as Predictors of Turnover Intention and Organizational Commitment. *Walden University*.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of vocational behavior*, 14(2), 224-247.
- Nabahani, P. R., & Riyanto, S. (2020). Job satisfaction and work motivation in enhancing generation Z's organizational commitment. *Journal of Social Science*, 1(5), 234-240.
- Nawrat, A. (2021). LEWIS: only 19% of Gen Z would work for a company that doesn't share their values. Unleash. Diakses dari <https://www.unleash.ai/company-culture/lewis-gen-z-values-future-of-work/>
- Nurqamar, F, I., Almaida, A., Nurhadi N, M., & Sampepajung, C, D. (2021). OCB, Job Engagement, and Organizational Commitment: A Study of Z Generation. *Psychology and Education*.
- Novrizaldi. (2021). Hasil Survei Penduduk 2020 Peluang Indonesia Maksimalkan Bonus Demografi. *Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan Republik Indonesia*. Diakses dari <https://www.kemenkopmk.go.id/hasil-survei-penduduk-2020-peluang-indonesia-maksimalkan-bonus-demografi>
- Oh, Hyun Jung & Ozkaya, Elif & Larose, Robert. (2014). How Does Online Social Networking Enhance Life Satisfaction? The Relationships Among Online Supportive Interaction, Affect, Perceived Social Support, Sense of Community, and Life Satisfaction. *Computers in Human Behavior*. 30. 69–78.
- Pasiak, P. (2020). Pengembangan Karier Aparatur Sipil Negara (ASN) Berdasarkan Sistem Merit Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Pada Pemerintah Kota Bitung. *Lex Administratum*, 8(2).
- Pillemer, S. C., & Holtzer, R. (2016). The differential relationships of dimensions of perceived social support with cognitive function among older adults. *Aging & mental health*, 20(7), 727-735.

- Ramadhani, A., & Nindyati, A. D. (2022). Gambaran Makna Kerja Bagi Generasi Z di Jakarta. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 13(1).
- Rinaldi, G., & Ramli, A. H. (2023). Pengaruh Transformational Leadership Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Perusahaan Swasta di Jakarta. *Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat Nusantara*, 4(4), 3088-3094.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Perilaku Organisasi Edisi ke-16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins., Judge., Edward., Sandiford., Fitzgerald., & Hunt. (2020). 9<sup>th</sup> Edition *Organizational Behavior. Pearson Australia Group Pty Ltd.*
- Sakitri, G. (2021). Selamat datang gen Z, sang penggerak inovasi!. In *Forum Manajemen* (Vol. 35, No. 2, pp. 1-10).
- Sakroni, S. (2024). THE ROLE OF SOCIAL SUPPORT IN MANAGING STRESS AMONG GENERATION Z IN BANDUNG. *JOURNAL OF HUMANITIES, SOCIAL SCIENCES AND BUSINESS*, 3(4), 1007-1016.
- Santrock, J. W. (2018). *Life-Span Development Perkembangan Masa-Hidup Edisi Ketigabelas Jilid 2. Penerbit Erlangga.*
- Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2011). *Health psychology, biopsychosocial interactions*. John wiley & sons.
- Saraswati, K.D.A, & Hakim, G.R.U. (2019). Pengaruh komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior pada dinas pendidikan kabupaten malang. *Jurnal Sains Psikologi*. 8(2), 243-25
- Schroth, H (2019). Are you ready for gen Z in the workplace?. *California Management Review*, 1, 1–14
- Stillman, D., & Stillman, J. (2018). *Generasi Z Memahami Karakter Generasi Baru yang Akan Mengubah Dunia Kerja. PT. Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.*
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tuna, S. K., & Aslan, H. (2018). The Relationship between Perceived Social Support and Organizational Commitment Levels of Primary and Secondary School Teachers. *Universal Journal of Educational Research*, 6(5), 983-993.
- Vaingankar, J. A., Abdin, E., & Chong, S. A. (2012). Exploratory and confirmatory factor analyses of the Multidimensional Scale of Perceived Social Support in patients with schizophrenia. *Comprehensive Psychiatry*, 53(3), 286–291.
- Wang, J., Mann, F., Lloyd-Evans, B., Ma, R., & Johnson, S. (2018). Associations between loneliness and perceived social support and outcomes of mental health problems: a systematic review. *BMC psychiatry*, 18(1), 156.
- Wardhani, B. K., Qurniawati, R. S., & Putra, Y. S. (2020). Upaya Peningkatan Komitmen Organisasi Generasi Z Melalui Psychological Capital Dan Organizational Citizenship Behaviour (Studi Kasus Pada Karyawan Generasi

- Z Di Kota Salatiga). *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 8(1), 10-19.
- 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.
- widjaya, Y. S., Indrawati, R., & Wekadigunawan, C. S. P. (2021). Faktor Dominasi Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 9(3), 163-174
- Widi, S., (2022). Ada 68,66 Juta Generasi Z di Indonesia, ini sebarannya. *Data Indonesia.id*. diakses melalui link <https://dataindonesia.id/varia/detail/ada-6866-juta-generasi-z-di-indonesia-ini-sebarannya>
- Wirawan, P. R. M., & Dewi, A. S. K. (2020). Peran Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Wołowska, A. (2014). Determinants of organizational commitment. *Human Resources Management & Ergonomics*, 8(1).
- Yang, T., Ma, T., Liu, P., Liu, Y., Chen, Q., Guo, Y., ... & Deng, J. (2019). Perceived social support and presenteeism among healthcare workers in China: the mediating role of organizational commitment. *Environmental health and preventive medicine*, 24(1), 1-9.