**Hubungan Komitmen Organisasi dengan *Work Engagement* pada Karyawan Generasi Milenial**

**Relationship between Organizational Commitment and Work Engegement for Millenial Generation Employees**

**Novia Jakayati, Sowanya Ardi Prahara**

Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

e-mail: [17081117@student.mercubuana-yogya.ac.id](mailto:17081117@student.mercubuana-yogya.ac.id)

**Abstrak**

Era revolusi industry 4.0 menuntut dunia untuk terus berkembang. Hal ini mempengaruhi kinerja sumber daya manusia pada saat ini. Oleh karena itu dibutuhkan karyawan yang kompeten dalam bidangnya. Salah satunya karyawan generasi milenial yang dikenal mampu beradaptasi dan mengendalikan teknologi. Namun, karyawan generasi milenial memiliki karakteristik yang mudah bosan sehinga dengan mudah memutuskan untuk keluar dari pekerjaan. Hal ini tentunya berkaitan dengan *work engagement* karyawan generasi milenial. Maka dari itu, penting bagi karyawan generasi milenial untuk memiliki komitmen organisasi, dengan berkomitmen karyawan dapat meningkatkan rasa terikat dengan perusahaan. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 60 orang karyawan generasi milenial dengan karakteristik bekerja minimal 1 tahun dan berusia antara 21-41 tahun. Metode pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan Skala *Work Engagement* dan Skala Komitmen Organisasi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu korelasi product moment dari Karl Pearson. Hasil analisis data yang diperoleh dengan nilai koefisien korelasi (rxy) = 0,632 yang berarti terdapat hubungan positif yang signifikan antara Komitmen Organisasi dengan *Work Engagement.*

**Kata kunci**: work engagement, komitmen organisasi, karyawan, generasi milenial

**Abstract**

The era of th industrial revolution 4.0 requires the world to continue to develop. This affects the performance of human resources at this time. Therefore, competent employees are needed in their fields. One of them is millennial generation employees who are known to be able to adapt and control technology. However, millennial generation employees have characteristics that easily bored so they easily decide to leave their jobs. This is certainly related to the work engagement of millennial generation employees. Therefore, it is important for millennial generation employees to have organizational commitment, by being commited employees can increase their sense of belonging to the company. The subjects in this study amounted to 60 millennial generation employees with the characteristics of working at least 1 year and aged between 21-24 years. The data collection method in this study used the Work Engagement Scale and Organization Commitment Scale. The data analysis technique used is the product moment correlation from Karl Pearson. The result of the analysis of the data obtained with the value of the correlation coefficient (rxy) = 0.632, which means that there is a significant positive relationship between Organizational Commitment and Work Engagement.

**Keyword**: work engagement, organizational commitment, employees, millennial generation

**PENDAHULUAN**

Kemajuan teknologi menuntut dunia untuk terus berkembang secara terus menerus. Perubahan dan perkembangan ini tidak dapat dihindari oleh individu maupun organisasi. Hal ini tentunya akan mempengaruhi kinerja sumber daya manusia yang ada pada saat ini. Seperti yang dikatakan oleh Samsuni (2017) bahwa tercapainya tujuan organisasi tersebut tergantung dari keahlian sumber daya manusia itu sendiri dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Hal itu karena sumber daya manusia berperan penting dalam menentukkan arah dan kemajuan organisasi (Rohida, 2018)

Memasuki era revolusi industry 4.0, karyawan dituntut untuk lebih fleksibel dan mampu beradaptasi terhadap kondisi dan kemajuan teknologi, agar dapat bertahan dan bersaing dengan yang lainnya. Oleh karena itu dalam suatu perusahaan karyawan berperan sebagai penggerak operasi terhadap kemajuan dan keberhasilan perusahaan, karena secanggih apapun teknologi tidak akan bisa berjalan dengan baik tanpa adanya karyawan yang handal (Samsuni, 2017). Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian (BPS, 2019) yang mengatakan angka tenaga kerja di Indonesia mencapai 136 juta. Pada tahun 2016, dari jumlah total pekerja di Indonesia yang mencapai angka 160 juta, kurang lebih 40% di dalamnya termasuk angkatan *millenial* dengan jumlah 62,5 juta pekerja. Di urutan berikutnya, yaitu generasi X dengan jumlah kurang lebih 69 juta. Selanjutnya diurutan terakhir sejumlah 28,7 juta diduduki oleh generasi *Baby Boomers.*

Menurut Yuswohady (2016) dalam sebuat artikel *Millennial Trend* generasi modern yang lahir di pergantian milenium disebut generasi milenial . Generasi milenial atau juga biasa disebut generasi Y yang dilahirkan sekitar tahun 1980 sampai dengan 2000. Dengan kata lain generasi milenial merupakan generasi muda yang saat ini berusia sekitar 15-34 tahun (Hidayatullah dkk., 2018). Berdasarkan hasil sensus penduduk tahun 2020 yang dilakukan (BPS, 2021) jumlah penduduk Indonesia hingga September tahun 2020 tercatat bahwa mayoritas penduduk yang ada di Indonesia itu didominasi oleh generasi Z 27,94% dan generasi milenial sebesar 25,87% total dari seluruh populasi Indonesia.

Menurut Suryadi (2015) generasi milenial mempunyai karakteristik yang secara umum dapat dikategorikan menjadi dua yaitu karakteristik positif dan negatif. Delapan karakteristik positif antara lain: Peduli teknologi baru, suka mencoba-coba, aktif, memiliki kreativitas tinggi, tidak takut dengan perubahan, memiliki ide-ide brilian, pintar, dan handal. Sebaliknya, delapan jenis karakteristik negatif yang melekat pada generasi Y yaitu diantaranya: Individualis, mudah bosan, ego sentris, tampil beda, tidak sabar, tidak peduli, memiliki komitmen dan loyalitas rendah, serta tidak pernah serius.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Park dan Gursoy (2012) ditemukan bahwa karyawan milenial kurang dapat menemukan makna dalam pekerjaannya, karyawan cenderung meninggalkan organisasi tempatnya bekerja. Hal yang sama juga dikatakan oleh Sukoco dkk., (2020) bahwa karyawan generasai milenial adalah individu yang suka membantu rekan kerja dan memahami situasi dalam pekerjaan namun karyawan generasi milenial tidak mau membuang waktu luang mereka untuk bertahan sehingga lebih memilih keluar dari dalam perusahaan. Namun, apabila karyawan menemukan bahwa pekerjaan mereka memuaskan dan bermakna, karyawan akan sangat *engaged* dalam bekerja. *Work engagement* merupakan suatu kondisi yang positif terkait dengan kesejahteraan atau pemenuhan yang ditandai dengan tingginya tingkat energi dan identifikasi yang kuat terhadap suatu pekerjaan Bakker dan Leiter (2010). Schaufeli dkk., (2002) mengatakan terdapat tiga aspek yang mempengaruhi *work engagement,* yaitu *vigor, dedication, dan absorption.* *Vigor merupakan* semangat yang mencerminkan tingkat energi dan mental yang kuat saat bekerja, bersedia untuk menginvestasikan upaya dalam bekerja, sebuah usaha untuk menyelesaikan pekerjaan, dan tetap tekun dalam menghadapi kesulitan saat bekerja, selanjutnya *Dedication* yang merupakan adanya perasaan terlibat dengan pekerjaan yang sangat kuat yang mencakup rasa kebermaknaan, antusiasme, kebanggaan, inspirasi dan tantangan. Lalu yang terakhir ada *Absorption*, yaitu kondisi ketika seorang karyawan merasa tenggelam dalam pekerjaan dan merasa sangat senang akan hal itu sehingga karyawan tersebut akan merasa kesulitan untuk lepas dari pekerjaannya.

Berdasarkan hasil pra-survei yang dilakukan oleh Amalia dan Hadi (2019) pada karyawan generasi milenial, menunjukkan bahwa 43% karyawan *engaged* dan 57% karyawan pada kondisi disengaged. Sedangkan dalam survey yang dilakukan oleh Carniege (2018) dalam studi yang bertajuk *“Employee Engagement Among Millennials*” mengatakan bahwa hanya 25% karyawan milenial yang terlibat penuh (*full engaged*) dalam perusahaan. Studinya juga mengatakan bahwa 9% karyawan milenial menolak untuk terlibat/disengaged dengan perusahan. Selebihnya 66% karyawan milenial hanya terlibat sebagian (*partially engaged*). Hal ini tentunya mengkhawatirkan bagi perusahaan, hal itu karena golongan ini dapat berpindah ke *disengaged* jika tidak ditangani. Selanjutnya berdasarkan penelitian mengenai *employee engagement* yang dilakukan oleh Gallup (2021) menyatakan bahwa Indonesia berada di peringkat kelima dari sembilan negara di Asia Tenggara dalam hal *engagement,* yaitu sebesar 22%. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang belum *engaged* di tempat bekerja.

Seharusnya karyawan memiliki *work* *engagement* yang tinggi karenakaryawan yang *engaged* penting bagi perusahaan, hal itu karena keterikatan karyawan dengan pekerjaan berpengaruh terhadap performa kerja seseorang (Demerouti & Cropanzano, 2010). Marciano (2010) juga menambahkan bahwa karyawan dengan rasa *engaged* mempunyai beberapa keuntungan yaitu dapat meningkatkan produtivitas, meningkatkan keuntungan, menanbah efisiensi, menurunkan *turnover*, mengurangi ketidakhadiran, meningkatkan kepuasan konsumen, mengurangi kecelakaan kerja dan meminimakan keluhan karyawan.

Menurut Bakker (2011) faktor-faktor yang mempengaruhi *work engagement* ada dua yaitu *Job resources dan personal resources*. *Job resources* merupakan aspek fisik, sosial atau organisasi dari pekerjaan yang dapat memicu seseorang untuk mengurangi tuntutan pekerjaan dan biaya fisiologis maupun psikologis terkait dengan pekerjaan tersebut, berfungsi dalam tujuan kerja, merangsang pertumbuhan, pembelajaran dan perkembangan pribadi. *Personal resources* merupakan karakteristik yang dimiliki oleh karyawan, seperti halnya modal psikologis, kepribadian, sifat, usia, dan lain-lain. Hobfoll dkk., (2003) menyebutkan faktor *personal resources* yaitu terdiri dari evaluasi yang positif terhadap diri, hal ini berkaitan denga ketahanan diri dan mengacu pada individu yang merasa bahwa dirinya mampu mengendalikan serta mempunyai dampak pada lingkungan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Field dan Buitendach (2011) komitmen organisasi merupakan salah bagian dari *work engagement* dan menjadi hal penting untuk menghasilkan kinerja serta memiliki hubungan yang kuat dengan *work engagement.* Hal itu karena komitmen organisasi memiliki hubungan yang positif dan dapat memprediksi *work engagement* (Ahuja & Gupta, 2019)*.* Individu yang menunjukkan tingkat komitmen yang lebih besar bagi organisasi akan lebih mungkin untuk terlibat dalam berbagi pengetahuan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang tinggi (Zhang dkk., 2015)*.* Hal ini di dukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Emily dkk., (2016) yang mengatakan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen organisasi yang dimiliki individu maka keterlibatan individu tersebut dalam organisasi juga semakin tinggi.

Menurut Allen dan Meyer (1990) komitmen organisasi adalah suatu karakteristik hubungan antara anggota dengan organisasi dan berpengaruh pada keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Hal tersebut menjelaskan bahwa komitmen organisasi adalah hal yang sangat penting untuk dimiliki oleh seorang karyawan.Allen dan Meyer (1990) mengemukakan ada tiga aspek komitmen organisasi yaitu komitmen afektif, komintmen kontinu, dan komitmen normatif.

Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap *work engagement*, yaitu dapat mengurangi niat berpindah dan ketegangan kerja pada karyawan serta meningkatkan kemampuan dalam beradaptasi (Zhang dkk., 2015). Sejalan dengan itu Bakker (2011) mengatakan bahwa karyawan yang *engaged* memiliki keuntungan, yaitu karyawan akan lebih Bahagia dan antusias, lebih sehat baiki secara fisik maupun psikologis, serta karyawan yang *engaged* akan menyalurkan keterikatan pada anggota karyawan lain sehingga hubungn interpersonal dapat terjalin dengan baik dan kinerja kelompok menjadi lebih baik lagi. Seorang karyawan yang memiliki *work engagement* akan memiliki kekuatan yang memotivasi karyawan tersebut untuk meningkatkan kinerja ke tahap yang lebih tinggi, energi ini berupa komitmen terhadap organisasi, rasa memiliki pekerjaan dan kebanggan, usaha yang lebih meliputi waktu dan energi, semangat, ketertarikan, serta berkomitmen dalam melaksanakan suatu pekerjaan (May dkk., 2004). Dalam hal ini, tingginya tingkat *work engagement* ditentukan oleh seberapa kuat komitmen yang dibangun karyawan untuk memenuhi kebutuhannya (Allen & Meyer, 1990)

Sebaliknya jika karyawan memiliki komitmen organisasi yang rendah maka akan berdampak pada tingginya keputusan berpindah dari organisasi (Allen & Meyer, 1990) .Hal ini tentunya akan mempengaruhi tingkat *work engagement* menjadi rendah. Menurut Salanova dkk., 2005) karyawan yang memiliki *work engagement* yang rendah akan berdampak pada menurunnya performa karyawan sehingga menjadi rendah, menimbulkan rasa bosan pada karyawan González-Romá dkk., (2006) dan menculnya rasa tidak percaya terhadap organisasi (Chughtai & Buckley, 2009) . Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Avicenna (2019) dikatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dengan *work engagement* pada guru SMK di salah satu sekolah negeri di Yogyakarta.

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan diatas , maka tujuan penelitian ini akan menguji hubungan antara komitmen organisasi dengan work engagement pada karyawan generasi milenial.

**METODE**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan variable bebas komitmen organisasi dan variable terikat work engagement. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja minimal 1 tahun dan berusia 21-41 tahun. Jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 60 orang karyawan generasi milenial. Responden didapat melalui kuisioner yang dibagikan secara online melalui google form.

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuisioner model skala likert. Skala work engagement yang disusun oleh Wulandari (2020) berdasarkan teori Bakker dan Leiter (2010) yang terdiri dari 15 aitem dengan menggunakan 4 alternatif jawaban yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS) dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Skala work engagement yang disusun Wulandari dan Prahara (2020) telah melalui uji coba dengan koefisien validitas 0,301-0,708 dan koefisien realibilitas alpha sebesar 0,873

Skala komitmen organisasi disusun oleh Palundun (2020) berdasarkan teori Allen dan Meyer (1990) yang terdiri dari 15 aitem dengan menggunakan 4 alternatif jawaban yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS) dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Skala komitmen organisasi yang disusun oleh Palundun (2021) telah melalui uji coba dengan koefisien validitas 0,344-0,801 dan koefisien realibilitas alpha sebesar 0,915. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi *product moment* dari Karl Pearson untuk melihat hubungan antara komitmen organisasi dengan *work engagement*.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Data yang diperoleh menggunakan Skala *work engagement* dan skala komitmen organisasi sebagai dasar untuk pengujian hipotesis. Hasil perhitungan skor skala *work engagement*, diperoleh skor terendah 1 dan skor tertinggi 4 dengan jumlah aitem sebanyak 15. . Hasil analisis Skala *Work Engagement* diperoleh data hipotetik dengan skor minimum subjek yaitu 1 x 15 = 15 dan skor maksimum 4 x 15 = 60, rerata hipotetik (15+60) : 2 = 37,5, jarak sebaran hipotetik 60-15= 45 dan standar deviasi (60-15): 6= 7,5. Kemudian pada skala komitmen organisasi diperoleh skor minimum subjek yaitu 1 x 15 = 15 dan skor maksimum 4 x 15 = 60, rerata hipotetik ( 15+60): 2 = 37, 5, jarak sebaran hipotetik 60-15= 60 dan standar deviasi (60-15) : 6 = 7,5 Berdasarkan data empiric Skala komitmen organisasi di peroleh data minimum 37 dan skor maksimum 60, rerata empiric 48,5 dan standar deviasi 3,83. Sedangkan data empiric Skala komitmen organisasi diperoleh skor minimum 25 dan skor maksimum 60, rerata empiric 42,5 dan standar deviasi 5,83.

Berdasarkan data deskriptif, maka dapat dilakukan kategorisasi pada dua variabel penelitian. Tujuan dilakukan kategorisasi menurut Azwar (2015) yaitu untuk menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok secara berjenjang menurut suatu kontinum sesuai atribut yang diukur.

Tabel 1 Kategorisasi Skala *Work Engagement*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Kategori** | **Pedoman** | **Skor** | **N** | Presentase |
| **Rendah** | X< (µ-1σ) | X < 37,5 | 48 | 76,2% |
| **Sedang** | (µ-1σ) s/d (µ+1σ) | 37,5 ≤ X< 45 | 15 | 23,8% |
| **Tinggi** | X > (µ+1σ) | X ≥ 45 | 0 | 0% |
| Total | | | 63 | 100% |

Berdasarkan hasil kategorisasi Skala Work Engagement menunjukkan bahwa subjek yang berada pada yaitu kategori tinggi 0% (0 subjek), kategori sedang 23,8% (15 subjek), dan kategori rendah 76,2% (48 subjek).

Tabel 2 Kategorisasi Skala Komitmen Organisasi

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Kategori** | Rentang Angka | **Skor** | **N** | Presentase |
| **Rendah** | X< (µ-1σ) | X < 37,5 | 22 | 34,9% |
| **Sedang** | (µ-1σ) s/d (µ+1σ) | 37,5 ≤ X < 45 | 23 | 36,5% |
| **Tinggi** | X > (µ+1σ) | X ≥ 45 | 18 | 28,6% |
| Total | | | 63 | 100% |

Berdasarkan hasil kategorisasi Skala *Work Engagement* menunjukkan bahwa subjek yang berada pada yaitu kategori tinggi 34,9% (22 subjek), kategori sedang 36,5% (23 subjek), dan kategori rendah 28,6% (18 subjek).

Berdasarkan Uji Kolmogorov-Smirnov (KS-Z) untuk variable *Work Engagement* diperoleh nilai KS-Z= 0,111 dengan p= 0,050 dan variabel komitmen organisasi KS-Z= 0.118 dengan p=0.029. Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa sebaran data untuk variabel *work engagement* terdistribusi normal dan untuk variabel komitmen organisasi tidak mengikuti sebaran data yang normal. Menurut Hadi (2016) normal atau tidaknya suatu data dalam sebuah penelitian tidak memberikan pengaruh kepada hasil akhir. Lebih lanjut Hadi (2016) mengatakan bahwa pada saat subjek penelitian dalam jumlah yang besar atau subjek penelitian N ≥ 30 maka dapat dikatakan terdistribusi normal. Berdasarkan data tersebut maka variabel *work engagement* dan variabel komitmen organisasi dapat digunakan untuk lanjut ke langkah berikutnya yaitu, melakukan uji linieritas dan uji hipotesis.

Berdasarkan uji linearitas diperoleh nilai F= 44,678. Hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara *work engagement* dengan komitmen organisasi merupakan hubungan yang linier. Berdasarkan hasil analisi korelasi *product moment (pearson correlation)* pada penelitian ini diperoleh nilai korelasi (rxy) = 0,632 (p<0,050) yang berarti ada hubungan positif antara *work engagement* dengan komitmen organisasi pada karyawan generasi milenial. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. . Berdasarkan hasil analisis tersebut juga menunjukkan nilai koefisien determinasi (R2) = 0,400, hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki kontribusi sebesar 40,0% terhadap *work engagement* dan sisanya 60,0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan korelasi product moment yang telah dilakukan, diperoleh koefisien korelasi (rxy) = 0,632 dngan p = 0,000 (p<0.050). Korelasi tersebut membuktikan bahwa terdapa hubungan antara komitmen organisasi dengan *work engagement* pada karyawan generasi milenial. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan bahwa semakin tinggi tingkat komimen organisasi maka semakin tinggi *work engagement* pada karyawan generasi milenial. Sebaliknya, semakin rendah komitmen organisasi maka semakin rendah juga work engagement pada karyawan generasi milenial.

**PEMBAHASAN**

Komitmen organisasi merupakan variabel yang memiliki sumbangan positif terhadap *work engagement*. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ahuja dan Gupta (2019) yaitu ada hubungan positif antara komitmen organisasi dengan *work engagement* yang berarti semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki karyawan maka tingkat work engagement juga tinggi. Sebaliknya, semakin rendah tingkat komitmen organisasi maka semakin rendah juga tingkat *work engagement* pada karyawan. Berdasarkan penjelasan diatas, dapat diartikan bahwa setiap aspek komitmen organisasi berkontribusi memberi sumbangan terhadap *work engagement* pada karyawan generasi milenial.

Menurut Allen dan Meyer (1990) komitmen organisasi terdiri dari tiga aspek yaitu komitmen afektif, komitmen kontinu, dan komitmen normatif. Komitmen afektif merupakan keterikatan emosional yang menentukan keinginan individu untuk menetap dalam organisasi. Komitmen afektif yang rendah akan menyebabkan tidak adanya ikatan emosi dengan organisasi sehinga karyawan merasa tidak senang menjadi bagian dari organisasi. Hal ini ditunjukkan dengan sikap tidak perduli dengan pekerjaan apabila diluar jam kerja dan mengabaikan masalah yang terjadi dalam organisasi (Rhoades dkk., 2001). Menurut Nitisemito (2002) kurangnya keterikatan kerja disebabkan oleh rendahnya semangat karyawan saat bekerja. Hal ini menyebabkan turunnya produktivitas kerja sehingga karyawan kurang bersemangat dan berusaha dalam menyelesaikan pekerjaan (Schaufeli dkk., 2006). Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan millenial cenderung merasa tidak senang dengan lingkungan perusahaan sehingga karyawan tidak peduli dengan pekerjaan, tidak bangga menjadi bagian dari perusahaan, dan merasa nilai-nilai perusahaan tidak sesuai dengan visi misi karyawan. Hal inilah yang menyebabkan karyawan kurang bersemangat dalam menjalani pekerjaan, malas mengerjakan tugas yang diberikan, dan tidak totalitas dalam bekerja.

Komitmen kontinu merupakan komponen yang menunjukkan kesadaran tentang kerugian yang akan terjadi apabila seorang karyawan meninggalkan pekerjaannya. Individu yang tetap bertahan dalam organisasi berkomitmen dikarenakan membutuhkan pekerjaan(Allen & Meyer, 1990). Karyawan yang memiliki komitmen kontinu rendah merasa tidak membutuhkan pekerjaan dan tidak takut kehilangan pekerjaan sehingga karyawan menunjukkan sikap enggan berkontribusi dan cenderung tidak mentaati aturan yang diberikan organisasi (Nitisemito, 2002). Hal ini sejalan dengan pendapat Srimulyani (2009) yang mengatakan bahwa karyawan dengan komitmen kontinu rendah juga berdampak pada kurangnya produktivitas kerja karena karyawan merasa hasil kerja yang diterima tidak sesuai dengan dirinya. Jika tetap bertahan dalam organisasi maka karyawan merasa putus asa dan frustasi sehingga memperburuk kinerja karyawan (Allen & Meyer, 1990). Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan millenial tidak menaati peraturan perusahaan sehingga karyawan memiliki niatan untuk keluar dari perusahaan, merasa tidak rugi bila meninggalkan perusahaan, dan tidak mempertimbangan kerugian ketika keluar dari perusahaan. Hal inilah yang menyebabkan karyawan kurang antusias dalam mengerjakan tugas yang diberikan, tidak memiliki kebanggaan, dan merasa perusahaan tidak berarti bagi karyawan.

Komitmen normatif merupakan seberapa jauh individu terikat secara psikologis untuk menjadi karyawan didasarkan dengan perasaan seperti setia, afeksi, kehangatan, kepemilikan, kebanggaan, kesenangan dan kebahagian (Allen & Meyer, 1990). Lebih lanjut dijelaskan bahwa karyawan yang memiliki komitmen normatif rendah menunjukkan sikap tidak bertanggung jawab. Hal ini terjadi karena karyawan merasa pekerjaan yang dijalani bukanlah kewajiban sehingga menimbulkan rasa tidak setia dan tidak senang pada pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan pendapat Nitisemito (2002) yang mengatakan bahwa rendahnya loyalitas kerja karyawan pada perusahaan akan menimbulkan sikap dan perilaku yang bertentangan dengan tujuan perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan millenial tidak bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga karyawan merasa pekerjaan yang diberikan bukanlah kewajiban, tidak menjadi bagian dari perusahaan, dan memiliki niatan pindah ke perusahaan lain. Hal inilah yang menyebabkan karyawan tidak menikmati pekerjaan, kurang fokus dalam bekerja, dan merasa keberatan bila diberikan tugas tambahan.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *work engagement* dengan komitmen organisasi pada karyawan generasi milenial.

**DAFTAR PUSTAKA**

Ahuja, S., & Gupta, S. (2019). Organizational commitment and work engagement as a facilitator for sustaining higher education professionals. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, *7*(6), 1846–1851.

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), 1–18. https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x

Amalia, R. S., & Hadi, C. (2019). Pengaruh work design characteristics, career growth, dan psychological capital terhadap work engagement karyawan generasi milenial di PT. XYZ. *Jurnal Psikologi*, *15*(1), 10–24.

Avicenna, M. (2019). *Hubungan komitmen organisasi dengan work engagement pada guru SMK*. Universitas Islam Indonesia.

Azwar, S. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi* (Edisi ke 3). Pustaka Pelajar.

Bakker, A. B. (2011). An evidence based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, *20*(4), 265–269. https://doi.org/10.1177/0963721411414534

Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. Psychology Press.

[BPS] Badan Pusat Statistik. (2019). Berita resmi statistik. *Bps.Go.Id*, *27*, 1–52.

[BPS] Badan Pusat Statistik. (2021). Hasil Sensus Penduduk 2020. *Berita Resmi Statistik*.

Carniege, D. (2018). *Tenaga Kerja Milenial Hanya Terserap 25 Persen*. Dalecarnegie. https://www.dalecarnegie.id/sumberdaya/media/media-coverage/tenaga-kerja-milenial-hanya-terserap-25-persen/

Chughtai, A. A., & Buckley, F. (2009). Linking trust in the principal to school outcomes: The mediating role of organizational identification and work engagement. *International Journal of Educational Management*, *23*(7), 574–589. https://doi.org/https://doi.org/10.1108/09513540910990816

Demerouti, E., & Cropanzano, R. (2010). *From thought to action: Employee work engagement and job performance*. Psychology Press. https://doi.org/https://doi.org/10.4324/9780203853047

Emily, D. G., Wicaksono, B., & Priyatama, A. N. (2016). Hubungan antara motivasi kerja dan komitmen organisasi dengan keterlibatan kerja pada anggota organisasi AIESEC local committee Universitas Sebelas Maret Surakarta. *Jurnal Wacana*, *8*(2), 1–13.

Field, L. K., & Buitendach, J. H. (2011). Happiness, work engagement and organisational commitment of support staff at a tertiary education institution in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, *37*(1), 1–11. https://doi.org/10.4102/sajip.v37i1.946

Gallup. (2021). *State of the global workplace: 2021 report*. https://www.gallup.com/workplace/insights.aspx

González-Romá, V., Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Lloret, S. (2006). Burnout and work engagement: Independent factors or opposite poles? *Journal of Vocational Behavior*, *68*(1), 165–174. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.01.003

Hadi, S. (2016). *Metodologi Riset*. Pustaka Pelajar.

Hidayatullah, S. , Waris, A. , Devianti, R. C. , Sari, S. R. , Wibowo, I. A. , & Made, P. (2018). Perilaku Generasi Milenial dalam Menggunakan Aplikasi Go-Food. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*.

Hobfoll, S. E., Johnson, R. J., Ennis, N., & Jackson, A. P. (2003). Resource loss, resource gain, and emotional outcomes among inner city women. *Journal of Personality and Social Psychology*, *84*(3), 632–643. https://doi.org/10.1037/0022-3514.84.3.632

Marciano, P. L. (2010). *Carrots and sticks don’t work. Carrots & sticks don’t work* . McGraw Hill.

May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *77*(1), 11–37.

Nitisemito, A. S. (2002). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Ghalia Indonesia.

Palundun. (2021). *Hubungan antara job crafting dengan komitmen organisasi pada anggota polisi di manado*. Universitas Mercu Buana Yogyakarta.

Park, J., & Gursoy, D. (2012). Generation effect on the relationshop between work engagement, satisfaction, and turnover intention among US hotel employees. *International Journal of Hospitality Management*, *31*(4), 1195–1202.

Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001). Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, *86*, 825–836.

Rohida, L. (2018). Pengaruh Era Revolusi Industri 4.0 terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, *6*(1), 114–136. https://doi.org/10.31843/jmbi.v6i1.187

Salanova, M., Agut, S., & Peiró, J. M. (2005). Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: The mediation of service climate. *Journal of Applied Psychology*, *90*(6), 1217–1227. https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.6.1217

Samsuni. (2017). Manajemen sumber daya manusia. *Al Falah*, *17*(31), 113–124.

Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, *66*(4), 701–716. https://doi.org/10.1177/0013164405282471

Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzales-Roma, V., & Baker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, *3*, 71–92.

Srimulyani, V. A. (2009). Tipilogi dan Anteseden Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmiah Widya Wana*, *33*(1), 1–20.

Sukoco, I., Fuadah, Dian, N., & Muttaqin, Z. (2020). Work engagement of millenial generation employees at PT. X Bandung. *Jurnal Pemeikiran Dan Penelitian Administrasi Bisnis Dan Kewirausahaan*, *5*(3), 263–281.

Suryadi, B. (2015). Generasi Y: Karakteristik, masalah, dan peran konselor. *Seminar Dan Workshop Internasional Malindo*.

Wulandari, A. (2020). *Hubungan antara kecerdasan emosi dengan work engagement pada wanita karier yang sudah berkeluarga*.

Wulandari, A., & Prahara, S. A. (2020). *Hubungan antara kecerdasan emosi dengan work engagement pada wanita karier yang sudah berkeluarga*. Universitas Mercu Buana Yogyakarta.

Yuswohady. (2016). *Millennial Trend 2016*. https://www.yuswohady.com/2016/01/17/millennial-trends-2016/

Zhang, J.-C., Zhang, Z.-Y., Ling, W.-Q., & Xie, J. (2015). Organizational commitment, work engagement, person-supervisor fit, and turnover intention: A total effect moderation model. *Social Behavior and Personality*, *43*(10), 1657–1666.