

**PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT*,
PERTUMBUHAN KARIR, DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI (STUDI KASUS PADA KARYAWAN GEN Z
DI PROVINSI LAMPUNG)**

(Skripsi)

Oleh

**Tomi Riyanda
NPM 2116051046**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
ILMU ADMINISTRASI BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2025**

ABSTRAK

PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT*, PERTUMBUHAN KARIR, DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI

(Studi Pada Karyawan Gen Z di Lampung)

Oleh

Tomi Riyanda

Komitmen organisasi merupakan hal yang penting dalam mempertahankan kontribusi karyawan di tempat kerja. Keberpihakan seorang karyawan terhadap organisasi serta niatnya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi dapat menjadi ukuran dari tingkat komitmen karyawan terhadap organisasinya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *perceived organizational support*, pertumbuhan karir dan *employee engagement* terhadap komitmen organisasi pada karyawan Gen Z di Lampung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian *explanatory research*. Data dikumpulkan dari 385 responden Gen Z. Data diperoleh dari kuesioner yang disebar secara *online* melalui Google Form dengan menggunakan skala likert dan nominal. Pengolahan data pada penelitian ini meliputi analisis deskriptif, uji asumsi klasik dan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS versi 27. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif secara parsial variabel *perceived organizational support* dan *employee engagement* terhadap komitmen organisasi. Hanya variabel pertumbuhan karir yang secara parsial tidak memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan Gen Z di Lampung. Namun, secara simultan semua variabel menunjukkan pengaruhnya terhadap komitmen organisasi. Perlu adanya dukungan yang nyata terhadap kesejahteraan dan kebutuhan kerja karyawan. Komitmen organisasi yang tinggi dapat dibangun melalui pemberian apresiasi, perhatian terhadap keseimbangan kehidupan kerja, serta keterlibatan atasan dalam mendukung pengembangan individu.

Kata kunci: *Perceived organizational support*, pertumbuhan karir, *employee engagement*, komitmen organisasi

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT, CAREER GROWTH, AND EMPLOYEE ENGAGEMENT ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT

(Study on Gen Z Employees in Lampung)

By

Tomi Riyanda

Organizational commitment is important in maintaining employee contributions in the workplace. By looking at an employee's partisanship towards the organization, and the employee intends to maintain his/her membership in the organization, an employee's commitment to his/her organization can also be measured. This study aims to determine the effect of perceived organizational support, career growth and employee engagement on organizational commitment in Gen Z employees in Lampung. This study uses a quantitative approach with an explanatory research type. Data were collected from 385 Gen Z respondents. Data were obtained from questionnaires distributed online via Google Form using a Likert and nominal scale. Data processing in this study includes descriptive analysis, classical assumption tests and multiple linear regression analysis using SPSS version 27. The results of this study indicate that there is a partial positive effect of the variables perceived organizational support and employee engagement on organizational commitment. Only the career growth variable partially does not have an effect on organizational commitment in Gen Z employees in Lampung. However, simultaneously all variables show their effect on organizational commitment. There needs to be real support for employee welfare and work needs. High organizational commitment can be built through giving appreciation, attention to work-life balance, and involvement of superiors in supporting individual development.

Keywords: *Perceived organizational support, career growth, employee engagement, organizational commitment*

**PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT*,
PERTUMBUHAN KARIR, DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI (STUDI KASUS PADA KARYAWAN GEN Z
DI PROVINSI LAMPUNG)**

Oleh

Tomri Riyanda

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
SARJANA ILMU ADMINISTRASI BISNIS**

Pada

**Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2025**

Judul Skripsi : **Pengaruh *Perceived Organizational Support*,
Pertumbuhan Karir, dan *Employee Engagement*
Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus
Pada Karyawan Gen Z di Provinsi Lampung)**

Nama Mahasiswa : **Tomi Riyanda**

Nomor Pokok Mahasiswa : **2116051046**

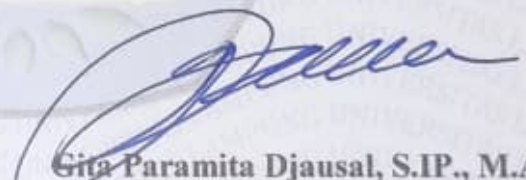
Jurusan : **Ilmu Administrasi Bisnis**

Fakultas : **Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**

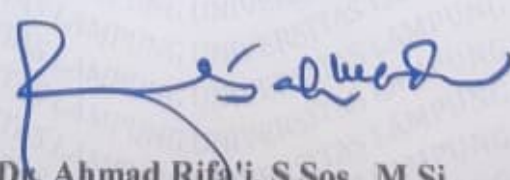
MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing


Dr. Jeni Wulandari, S.A.B., M.Si.
NIP. 198501152008012002


Gita Paramita Djausal, S.IP., M.A.B.
NIP. 198412162019032004

2. Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis


Dr. Ahmad Rifai, S.Sos., M.Si.
NIP. 197502042000121001

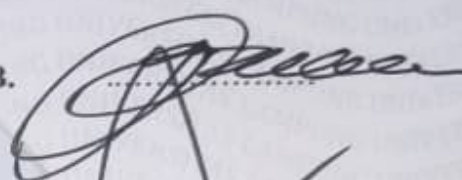
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

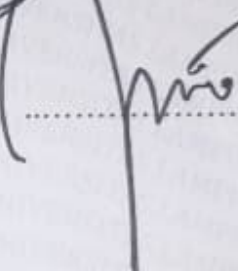
Ketua : **Dr. Jeni Wulandari, S.A.B., M.Si.**



Sekretaris : **Gita Paramita Djausal, S.IP., M.A.B.**



Penguji : **Dr. Maulana Agung P., S.Sos., M.A.B**



2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik




Prof. Dr. Anna Gustina Zainal, M.Si.
NIP. 197608212800032001

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 30 Juli 2025

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya mengatakan bahwa :

1. Karya tulis saya, Skripsi ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana), baik di Universitas Lampung maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Komisi Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Bandar Lampung, 07 Juli 2025

Yang membuat pernyataan,



Tomi Riyanda
NPM. 2116051046

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama Tomi Riyanda yang lahir di Kota Agung pada tanggal 01 Oktober 2003, anak kedua dari pasangan Bapak Mandok dan Ibu Anita. Pendidikan pertama dari SDN 1 Kota Agung Kampung dan lulus pada tahun 2015. Penulis melanjutkan pendidikan ke SMPN 1 Kota Agung pada tahun 2015 dan lulus pada tahun 2018. Kemudian penulis menempuh pendidikan di SMAN 1 Kota Agung pada tahun 2018 dan lulus pada tahun 2021.

Penulis diterima di Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung pada tahun 2021 dalam program Strata Satu (S1) melalui jalur Seleksi Bersama Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SBMPTN). Selama masa perkuliahan, penulis aktif dalam kegiatan organisasi yang tercatat sebagai anggota bidang Kreativitas dan Teknis di Himpunan Mahasiswa Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis.

Penulis telah menyelesaikan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Kerinjing, Kecamatan Rajabasa, Kabupaten Lampung Selatan selama 40 hari pada Januari-Februari tahun 2024. Selanjutnya, penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di BSI AFO Bandar Lampung selama 5 bulan pada Februari-Juni tahun 2024, ditempatkan pada divisi Area Financing Operation.

MOTTO

“Allah tidak mengatakan hidup ini mudah. Tetapi Allah berjanji bahwa
sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”

(QS. Al-in syirah 5-6)

“Keberhasilan bukanlah milik orang pintar, keberhasilan adalah kepunyaan
mereka yang senantiasa berusaha”

(B.J Habibie)

“Semua orang memiliki gilirannya masing-masing, bersabarlah dan tunggu
giliranmu”

(Gol D. Roger)

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah hirabbil ‘alamin, Puji syukur kepada Allah SWT Tuhan Yang Maha Esa atas limpah rahmat serta karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Karya ini kupersembahkan untuk :

Kedua orang tuaku tercinta,

Mandok dan Anita

Terima kasih telah mendidik, membesarkan, membimbing, dengan setiap tetes keringat, doa di setiap sujud, serta kasih sayang yang tiada henti. Semoga keberhasilan kecil ini menjadi awal dari pencapaian-pencapaian yang lebih besar, yang dapat kubanggakan untukmu dan keluarga.

Kakakku tersayang,

Okta Elvina

Terima kasih telah menjadi panutan dan memberiku motivasi, nasihat, kebersamaan, dan kasih sayang yang tulus untuk adikku tercinta, Nabila Putri Ramadhani dan Arinda Saputri

Dosen pembimbing dan penguji yang sangat berjasa serta seluruh dosen yang telah membantu, mengarahkan dan membagi ilmunya untuk bekal penulis di masa depan.

Serta almamater tercinta

Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Lampung

SANWACANA

Puji syukur saya panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Skripsi yang diangkat oleh penulis berjudul “Pengaruh *Perceived Organizational Support*, Pertumbuhan Karir, dan *Employee Engagement* terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Karyawan Gen Z di Lampung)” ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis di Universitas Lampung. Dalam penyusunan skripsi ini, saya menyadari bahwa banyak pihak yang telah memberikan dukungan, bimbingan, serta arahan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, saya ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Anna Gustina Zainal, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
2. Bapak Prof. Dr. Noverman Duadji, M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kerja Sama Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
3. Bapak Dr. Arif Sugiono, S.Sos., M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Umum dan Keuangan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
4. Bapak Dr. Robi Cahyadi Kurniawan, S.IP, M.A., selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
5. Bapak Dr. Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si., selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
6. Bapak Prasetya Nugeraha, S.A.B., M.Si., selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.

7. Ibu Dr. Jeni Wulandari, S.A.B., M.Si selaku Pembimbing Utama yang telah bersedia meluangkan waktunya, membimbing penulis dengan sabar, banyak memberikan masukan, dan arahan dalam proses penyelesaian skripsi ini.
8. Ibu Gita Paramita Djausal, S.IP., M.A.B., selaku Dosen Pembimbing Kedua yang telah bersedia meluangkan waktunya, membimbing penulis dengan sabar, memberikan masukan, menjelaskan apabila terdapat kesalahan dalam penulisan dengan perlahan dan penuh kesabaran.
9. Bapak Dr. Maulana Agung, S.Sos., M.A.B., selaku Dosen Penguji yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan masukan serta saran yang sangat berharga dalam penyempurnaan skripsi ini.
10. Bapak Dr. Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si., selaku dosen Pembimbing Akademik yang senantiasa memberikan saran, motivasi dan semangat dalam perkuliahan.
11. Seluruh dosen dan staf Jurusan Administrasi Bisnis yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bantuan yang berharga bagi penulis.
12. Ayah dan ibuku tercinta, Bapak Mandok dan Ibu Anita. Terimakasih atas segala jerih payah keringat yang terbuang demi menyekolahkanku sampai ke jenjang sarjana.
13. Saudara sekandung, kakakku Okta Evina dan adiku Nabila Putri Ramadhani dan Arinda Saputri yang aku banggakan. Terima kasih atas semua dukungan dan doa yang diberikan.
14. Kepada seseorang yang tidak kalah penting kehadirannya Indah Maelany Putri. Terima kasih telah menjadi bagian dalam proses perjalanan penulis menyusun skripsi. Berkontribusi baik tenaga, waktu, menemani, mendukung, serta menghibur penulis dalam kesedihan, mendengarkan keluh kesah dan meyakinkan penulis untuk pantang menyerah hingga penyusunan skripsi ini terselesaikan.
15. Kepada sahabat-sahabat saya Yasidik Nyamando, Jecky Ferdiyansyah, Jeni Angraeni, Afika Auliayi, dan Yesi Ardina terima kasih atas doa dan dukungannya.
16. Kepada teman-teman dari jurusan Ilmu Administrasi Bisnis angkatan 2021 terima kasih untuk semuanya.

Saya menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, saya sangat terbuka terhadap kritik dan saran yang membangun untuk perbaikan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca serta menjadi sumbangan kecil bagi perkembangan ilmu pengetahuan.

Bandar Lampung, 07 Juli 2025
Penulis

Tomi Riyanda

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR RUMUS	xix
I. PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
II. TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Perilaku Organisasi.....	10
2.1.1 Pengertian Perilaku Organisasi	10
2.1.2 Model Perilaku Organisasi	11
2.2 <i>Perceived Organizational Support</i>	13
2.2.1 Definisi <i>Perceived Organizational Support</i>	13
2.2.2 Dimensi <i>Perceived Organizational Support</i>	14
2.2.3 Indikator <i>Perceived Organizational Support</i>	14
2.3 <i>Pertumbuhan Karir</i>	16
2.3.1 Definisi <i>Pertumbuhan Karir</i>	16
2.3.2 Indikator <i>Pertumbuhan Karir</i>	16
2.4 <i>Employee Engagament</i>	18
2.4.1 Definisi <i>Employee Engagament</i>	18
2.4.2 Dimensi <i>Employee Engagament</i>	19
2.4.3 Indikator <i>Employee Engagament</i>	19
2.5 <i>Komitmen Organisasi</i>	20
2.5.1 Definisi <i>Komitmen Organisasi</i>	20
2.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Komitmen Organisasi</i>	21
2.5.3 Dimensi <i>Komitmen Organisasi</i>	21
2.5.4 Indikator <i>Komitmen Organisasi</i>	22
2.6 <i>Penelitian Terdahulu</i>	23
2.7 <i>Kerangka Pemikiran</i>	26
2.8 <i>Hipotesis</i>	29
III. METODE PENELITIAN	30
3.1 <i>Jenis Peneltian</i>	30
3.2 <i>Populasi dan Sampel Penelitian</i>	30
3.2.1 <i>Populasi Penelitian</i>	30

3.2.2	Sampel Penelitian.....	31
3.3	Sumber Data	32
3.3.1	Data Sekunder	32
3.4	Teknik Pengumpulan Data	32
3.5	Definisi Konseptual dan Operasional Variabel	33
3.5.1	Definisi Konseptual.....	33
3.3.2	Data Primer	32
3.5.2	Definisi Operasional Variabel	34
3.6	Skala pengukuran	38
3.7	Teknik Pengujian Data	38
3.7.1	Uji Validitas Data.....	38
3.7.2	Uji Reliabilitas	41
3.8	Teknik Analisis Data	42
3.8.1	Analisis Statistik Deskriptif	42
3.8.2	Uji Asumsi Klasik	43
3.9	Analisis Regresi Linear Berganda	44
3.10	Uji Hipotesis	45
3.11	Koefisien Determinasi (R^2)	47
IV.	Hasil dan Pembahasan	49
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	49
4.2	Hasil Analisis Statistik Deskriptif	52
4.2.1	Pengumpulan Data Penelitian	52
4.2.2	Karakteristik Responden	52
4.2.3	Distribusi Jawaban Responden.....	57
4.3	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	68
4.3.1	Uji Normalitas	68
4.3.2	Uji Multikolinearitas	69
4.3.3	Uji Heteroskedastisitas	70
4.4	Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	71
4.5	Hasil Uji Hipotesis	74
4.5.1	Hasil Uji Parsial (Uji T)	74
4.5.2	Hasil Uji Simultan (Uji F)	75
4.6	Hasil Koefisien Determinasi (R^2)	76
4.7	Pembahasan	77
4.7.1	Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> Terhadap Komitmen Organisasi.....	77
4.7.2	Pengaruh Pertumbuhan Karir terhadap Komitmen Organisasi.....	80
4.7.3	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap Komitmen Organisasi	81
4.7.4	Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> , Pertumbuhan Karir, <i>Employee Engagement</i> Terhadap Komitmen Organisasi	82
V.	SIMPULAN DAN SARAN	85
5.1	Simpulan.....	85
5.2	Saran.....	86
	DAFTAR PUSTAKA.....	88
	Lampiran 1.Koesioner Penelitian.....	95

Lampiran 2. Hasil Uji Validitas	100
Lampiran 3. Hasil Uji Reliabilitas	144
Lampiran 4. Dokumentasi Pengumpulan Data Secara <i>Online</i>	145

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Gambar 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	53
Gambar 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan	54
Gambar 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	55
Gambar 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Ikatan Pekerjaan	55
Gambar 4. 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	57
Gambar 4. 7 Hasil uji Normalitas Data	69
Gambar 4. 8 Hasil Uji Heteroskedastisitas	71

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	23
Tabel 3. 1 Operasional Variabel.....	34
Tabel 3. 2 Koefisien Determinasi.....	48
Tabel 4. 1 Interpretasi Skala Penilaian Pernyataan Positif	58
Tabel 4. 2 Distribusi Jawaban Responden pada Variabel X1	58
Tabel 4. 3 Distribusi Jawaban Responden pada Variabel X2	61
Tabel 4. 4 Distribusi Jawaban Responden pada Variabel X3	63
Tabel 4. 5 Distribusi Jawaban Responden pada Variabel Y	66
Tabel 4. 6 Hasil Uji Multikolineritas	70
Tabel 4. 7 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	72
Tabel 4. 8 Hasil Uji Parsial (Uji T)	74
Tabel 4. 9 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	75
Tabel 4. 10 Hasil Koefisien Determinasi (R ²).....	77

DAFTAR RUMUS

Rumus 3. 1 Cochran.....	31
Rumus 3. 2 Pearson Product Moment.....	39
Rumus 3. 3 Alpha Cronbach	41
Rumus 3. 4 Analisis regresi linear berganda.....	44
Rumus 3. 5 Uji t	46
Rumus 3. 6 Uji F	46
Rumus 4. 1 Interval Kelas.....	58

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Demografi angkatan kerja saat ini terdiri dari Gen X (tahun kelahiran (1965-1980), Gen Y (1981-1996) dan Gen Z (1997-2012) (Pratama & Elistia, 2020). Menurut Badan Pusat Statistik (BPS), sampai bulan Februari tahun 2024, angkatan kerja Gen Z mencapai 34,1 juta jiwa, dari total angkatan kerja di Indonesia sebesar 142,02 juta, Artinya, 24% angkatan kerja di Indonesia Gen Z (Badan Pusat Statistik, 2023).

Gen Z lahir pada masa ketika teknologi internet sedang berkembang pesat, sehingga mereka memiliki beberapa karakteristik yang berbeda dari generasi sebelumnya (Irena & Rusfian, 2019). Keberadaan teknologi dan internet menjadi elemen penting dari kehidupan dan keseharian mereka. Hal ini membuat Gen Z mendapatkan hambatan berkomunikasi sehingga tidak fokus dalam berkomunikasi. Perilaku komunikasi *online* juga menunjukkan perilaku komunikasi yang tidak jujur kepada lawan bicara yang tidak terlihat alias hanya berkomunikasi lewat dunia maya sehingga menimbulkan banyak konflik (Zis *et al.*, 2021).

Berdasarkan survei JakPat, didapatkan hasil berupa faktor-faktor yang dapat membuat karyawan Gen Z melakukan *resign* dari pekerjaannya, pada survei tersebut menunjukkan bahwa alasan utama karyawan Gen Z *resign* adalah dikarenakan gaji yang tidak sesuai dengan pekerjaannya, lalu jam kerja yang tidak teratur. Selain itu, budaya kerja yang tidak sehat juga dapat memicu keinginan *resign* pada karyawan Gen Z (Databoks.katadata.co.id, 2023). Oleh karena itu, bagi perusahaan yang ingin membangun komitmen jangka panjang

dari karyawan Gen Z, penting untuk memahami dan merespon karakteristik dan sikap kerja dari generasi (Arya & Fitria, 2023).

Komitmen merupakan integrasi dari perasaan kecintaan dan loyalitas yg tinggi dari karyawan kepada pekerjaannya atau perusahaannya, komitmen tinggi yang dimiliki karyawan akan terikat secara emosional (afektif), rasional (normatif), dan memiliki keinginan karir jangka panjang (kontinuan), sehingga faktor-faktor tersebut yang dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal (Meutia & Husada, 2019).

Karyawan dengan tingkat komitmen afektif yang tinggi akan mengalami tekanan emosional dalam organisasi, sedangkan pegawai dengan tingkat komitmen yang normatif akan merasa berkewajiban untuk berkontribusi positif terhadap organisasi dengan meningkatkan hasil kerja dan tetap konstan di dalamnya. Sedangkan komitmen berkelanjutan atau kontinuan adalah suatu jenis komitmen yang didasari oleh kesadaran pegawai yang akan mengakibatkan denda atau akibat yang harus ditanggungnya jika gagal menjunjung tinggi organisasi. Dengan kata lain, karyawan tetap bekerja di organisasi karena mereka melihat kerugian atau risiko yang signifikan jika mereka keluar, seperti hilangnya keuntungan, stabilitas, atau waktu liburan (Meutia & Husada, 2019).

Komitmen organisasional merupakan hal yang penting dalam mempertahankan kontribusi karyawan di tempat kerja. Dengan melihat sejauh mana keberpihakan seorang karyawan terhadap organisasi, dan sejauh mana karyawan tersebut berniat untuk memelihara keanggotaannya terhadap organisasi, maka dapat diukur pula sebaik apa komitmen seorang karyawan terhadap organisasinya (Mardiansyah & Rusdiah, 2022). Komitmen organisasi (*organisational commitment*) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya (Astuti, 2022). Komitmen organisasional sangat penting untuk suatu bisnis karena merupakan dorongan dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi (Sani & Annisa, 2019). Pada beberapa

penelitian terdahulu terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, di antaranya yaitu *perceived organizational support* (Sani & Annisa, 2019), adanya pertumbuhan karir (Weng et al., 2010) dan *employee engagement* (Muhamad & Rusdiah, 2022).

Menurut Eisenberger et al. (2020) *Perceived Organizational support* (POS) merupakan persepsi yang seragam dari karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. *Perceived organizational support* dapat diartikan sebagai kerjasama atau dukungan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Karyawan selalu membentuk keyakinan umum mengenai seberapa besar organisasi menghargai kontribusi dan memperhatikan kesejahteraan mereka, yang pada gilirannya akan semakin memperkuat loyalitas dan mendorong kinerja karyawan dalam organisasi (Astuty & Udin, 2020).

Hal ini juga didukung oleh penelitian Sani & Annisa. (2019) yang mengungkapkan *perceived organizational support* sangat berpengaruh positif pada komitmen organisasi, dimana ketika seorang karyawan merasakan sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan peduli tentang kesejahteraan mereka, maka akan tumbuh rasa saling memiliki sehingga karyawan akan berkomitmen untuk bertahan serta mewujudkan tujuan dari perusahaan. Penelitian yang dilakukan Stinglhamber et al. (2016) juga menemukan bahwa *perceived organizational support* berdampak pada komitmen organisasi, yang dimana kepercayaan positif terhadap organisasinya cenderung lebih loyal dan memiliki rasa keterikatan serta komitmen terhadap organisasinya.

Berdasarkan penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa dukungan organisasi mempunyai peranan penting dalam meningkatkan komitmen pegawai terhadap organisasi. Ketika karyawan merasa dihargai dan dihormati oleh organisasinya, mereka mengembangkan rasa memiliki, loyalitas, dan keinginan untuk membantu dan berkontribusi terhadap tujuan organisasi. Sikap positif terhadap organisasi juga mendorong karyawan untuk mengembangkan komitmen yang lebih kuat.

Terutama pada Gen Z, generasi ini menunjukkan kecenderungan untuk menjalin hubungan dengan orang-orang yang berpikiran sama, yang membedakan mereka dari pendahulunya yaitu Gen Y. Gen Z memerlukan dukungan dari berbagai pihak, salah satunya melalui *perceived organizational support* atau dukungan organisasi, sebab dengan adanya dukungan organisasi maka mereka akan mempunyai kesinambungan dan komitmen yang kuat terhadap perusahaan (Anwar et al., 2024). Selain itu menurut Yang et al. (2020) dalam Anwar et al. (2024) dengan dukungan perusahaan atau organisasi, Gen Z akan memberikan kinerja dan efisiensi terbaik.

Selanjutnya faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah pertumbuhan karir. Pertumbuhan karir menekankan kemajuan karir yang dicapai oleh karyawan pada titik tertentu, tidak hanya pertumbuhan internal perusahaan saat ini, tetapi juga pertumbuhan karir individu dalam proses mobilitas antar organisasi, terutama tingkat pertumbuhan individu di perusahaan (Jia-jun & Hua-ming, 2022). Selain itu, pertumbuhan karir juga merupakan fungsi dari upaya karyawan itu sendiri dalam membuat kemajuan menuju tujuan karir pribadi mereka dan memperoleh keterampilan baru dan upaya organisasi dalam menghargai upaya tersebut, melalui promosi dan kenaikan gaji (Weng et al., 2010)

Menurut Al Balushi et al. (2022) peran pertumbuhan karir sangat penting dalam kaitannya dengan komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan Weer & Greenhaus (2020) menemukan bahwa konten peluang pertumbuhan karier lebih kuat pada karyawan yang dianggap memiliki komitmen tinggi terhadap kariernya dibandingkan karyawan yang dianggap kurang berkomitmen terhadap kariernya. Dari penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa pertumbuhan karir memiliki peran penting dalam meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Ketika karyawan mendapatkan dukungan yang memadai untuk pengembangan pribadi dan karier mereka, mereka lebih cenderung merasa terikat dengan organisasi.

Pertumbuhan karier yang baik dapat memberikan kesempatan bagi karyawan Gen Z untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan potensi dan keterampilan yang dimilikinya. Hal ini tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga menciptakan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang merasa memiliki prospek karier yang jelas dan didukung oleh perusahaan cenderung lebih termotivasi untuk berkontribusi lebih banyak dan bertahan dalam jangka Panjang. Karyawan Gen Z yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan menunjukkan loyalitas dan keinginan untuk terus bekerja meskipun menghadapi tantangan atau situasi sulit (Dhia, 2024).

Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi selanjutnya yaitu *employee engagement*. Menurut Ramadhan dan Sembiring dalam Letsoin & Ratnasari. (2020). *Employee engagement* atau keterlibatan karyawan merupakan keadaan psikologis dimana karyawan merasa berkepentingan dalam keberhasilan perusahaan dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja ke tingkat yang melebihi *job requirement* yang diminta. Karyawan yang terikat emosional dengan perusahaan tempat mereka bekerja, memiliki keterlibatan yang tinggi pada pekerjaan dan berantusias pada keberhasilan perusahaan, mereka juga bersedia melakukan hal-hal ekstra diluar kontrak kerja (Muhamad Mardiansyah & Rusdiah, 2022). Hal ini tidak mengherankan mengingat bukti kuat bahwa keterlibatan karyawan sangat terkait dengan sikap, perilaku, kinerja, dan kesejahteraan karyawan (Bailey et. al dalam Saks, 2022).

Penelitian lain menguatkan pengaruh tersebut, sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Nababan et al. (2022) menunjukkan keterlibatan karyawan dalam perusahaan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hal ini juga didukung oleh Mardiansyah & Rusdiah. (2022) yang mengungkapkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, jika keterlibatan karyawan meningkat, maka komitmen dalam organisasi juga akan meningkat. Adanya usaha dalam pekerjaan, antusiasme yang tinggi, serta kebermaknaan dalam pekerjaan bisa

meningkatkan komitmen pada karyawan dalam satu organisasi (Dwi & Prabowo, 2022).

Begitu pula pada karyawan dalam kelompok Gen Z, umumnya mereka sangat tertarik untuk melakukan pekerjaan yang berarti dan merasa mendapatkan aktualisasi diri jika mampu berkontribusi bagi organisasi tempatnya bekerja, Karyawan yang memiliki tingkat *employee engagement* akan menunjukkan sikap dan perilaku kerja yang positif sebagai dampak keterikatannya pada perusahaan (Jatmiko, 2024). Setiap tahun jumlah Gen Z yang memasuki organisasi terus bertambah, maka organisasi perlu memahami karakteristik Gen Z terutama keterlibatan mereka secara karier profesional di perusahaan (Karlina, 2023). *Employee engagement* dapat diwujudkan melalui berbagai inisiatif seperti program *employee engagement*, penghargaan, dan pengakuan atas prestasi kerja, karyawan yang merasa dihargai dan dilibatkan dalam pengambilan keputusan perusahaan cenderung memiliki rasa kepemilikan dan tanggung jawab yang tinggi, yang pada akhirnya akan mengurangi keinginan untuk keluar dari perusahaan (Dhia, 2024).

Tabel 1.1 Angkatan Kerja Menurut Golongan Umur

Angkatan Kerja Menurut Golongan Umur Pada Tahun 2021 di Provinsi Lampung	
Golongan Umur	Jumlah Bekerja
15-19	185.108
20-24	407.670
25-29	477.122
30-34	494.395
35-39	509.298
40-44	507.258
45-49	472.596
50-54	411.112

55-59	329.996
60 +	489.765
Jumlah	4.284.320

Sumber: (Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung 2023)

Keterkaitan keempat variabel tersebut difokuskan pada karyawan Gen Z di Provinsi Lampung. Berdasarkan data, angkatan kerja di Lampung pada tahun 2021 mencapai 4,29 juta jiwa, dengan jumlah angkatan kerja Gen Z atau angkatan kerja yang lahir pada tahun 1997 sampai 2012 mencapai $\pm 1,070$ juta jiwa, artinya 25% angkatan kerja di Lampung adalah Gen Z (Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung, 2023).

Secara umum, baik di Indonesia maupun di Provinsi Lampung, karakteristik dengan kecenderungan Gen Z yang tidak setia dalam pekerjaan mereka lebih suka berpindah-pindah pekerjaan untuk mencari kesesuaian dengan minat dan kebutuhan pribadi, dari pada bertahan lama di satu tempat (Jurnal & Mea, 2024). Sedangkan menurut Kelley *et al.* dalam Putri *et al.* (2024). Gen Z mempunyai komitmen organisasi yang sangat tinggi karena Gen-Z mempunyai pandangan yang sama antara laki-laki dan perempuan dalam mencapai kesuksesan karir. Walaupun demikian, Gen Z memilih mempertahankan komitmennya pada organisasi yang ingin berkolaborasi dalam melakukan pekerjaan, merasa nyaman, menyukai tantangan, suka mencari cara baru untuk menyelesaikan masalah, paham teknologi, suka berurusan dengan privasi, mandiri, sabar, suka berkomunikasi *online* dan bersemangat dengan sifat-sifat tersebut, menjadikan Gen Z memiliki komitmen yang tinggi, sehingga dengan banyaknya angkatan kerja Gen Z yang sudah memasuki dunia kerja, dan akan terus bertambah, maka memahami komitmen mereka terhadap organisasi menjadi studi yang menarik dan perlu dikembangkan (Cayupe *et al.* 2023 dalam Putri *et al.* 2024)

Berdasarkan uraian data dan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Perceived Organizational support*, *Pertumbuhan karir*, dan *Employee Engagement***

terhadap komitmen organisasi (Studi kasus Pada Karyawan Gen Z di Lampung)”

1.2 Rumusan Masalah

- 1.2.1 Bagaimana *perceived organizational support* berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan Gen Z di Lampung?
- 1.2.2 Bagaimana pertumbuhan karir berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan Gen Z di Lampung?
- 1.2.3 Bagaimana *employee engagement* berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan Gen Z di Lampung?
- 1.2.4 Bagaimana *perceived organizational support*, pertumbuhan karir, dan *employee engagement* secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan Gen Z di Lampung?

1.3 Tujuan penelitian

- 1.3.1 Penelitian ini bertujuan untuk *mengatahui pengaruh perceived organizational support* terhadap komitmen organisasi pada karyawan Gen Z di Lampung
- 1.3.2 Penelitian ini bertujuan untuk mengatahui pengaruh pertumbuhan karir terhadap komitmen organisasi pada karyawan Gen Z di Lampung
- 1.3.3 Penelitian ini bertujuan untuk mengatahui pengaruh *employee engagement* terhadap komitmen organisasi pada karyawan Gen Z di Lampung
- 1.3.4 Penelitian ini bertujuan untuk *mengatahui pengaruh perceived organizational support*, pertumbuhan karir, dan *employee engagement* terhadap komitmen organisasi pada karyawan Gen Z di Lampung

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Aspek Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan, wawasan, serta pengalaman bagi peneliti maupun pembaca dalam kajian perilaku organisasi, khususnya mengenai komitmen karyawan Gen Z terhadap organisasi dan kaitannya dengan *perceived organizational support*, pertumbuhan karir, dan *employee engagement*.

1.4.2 Aspek Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi terkait hal-hal yang dapat dijadikan sebagai bahan masukan positif bagi manajemen perusahaan/organisasi, serta bisa menjadi bahan pertimbangan organisasi/perusahaan dalam membuat perencanaan untuk meningkatkan komitmen karyawan Gen Z terhadap organisasi dengan memperhatikan faktor-faktor yang berpengaruh dalam meningkatkan komitmen karyawan Gen Z terhadap organisasi.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Perilaku Organisasi

2.1.1 Pengertian Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi adalah ilmu yang mempelajari hal-hal yang dikerjakan oleh sekumpulan orang atau individu-individu dalam organisasi dan bagaimana perilaku-perilaku mereka dapat memengaruhi kinerja organisasi (Asni *et al.*, 2021). Perilaku organisasi merupakan suatu aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu organisasi atau suatu kelompok tertentu. Aspek yang ditimbulkan dari pengaruh organisasi terhadap manusia. Demikian pula aspek yang ditimbulkan dari pengaruh manusia terhadap organisasi (Darim, 2020). Sedangkan menurut Robbins & Judge dalam Yusuf & Syarif (2018), perilaku organisasi (*organizational behavior*) merupakan sebuah bidang studi yang menginvestasi pengaruh individu, kelompok dan struktur terhadap perilaku di dalam organisasi, untuk tujuan penerapan pengetahuan demi peningkatan efektivitas organisasi.

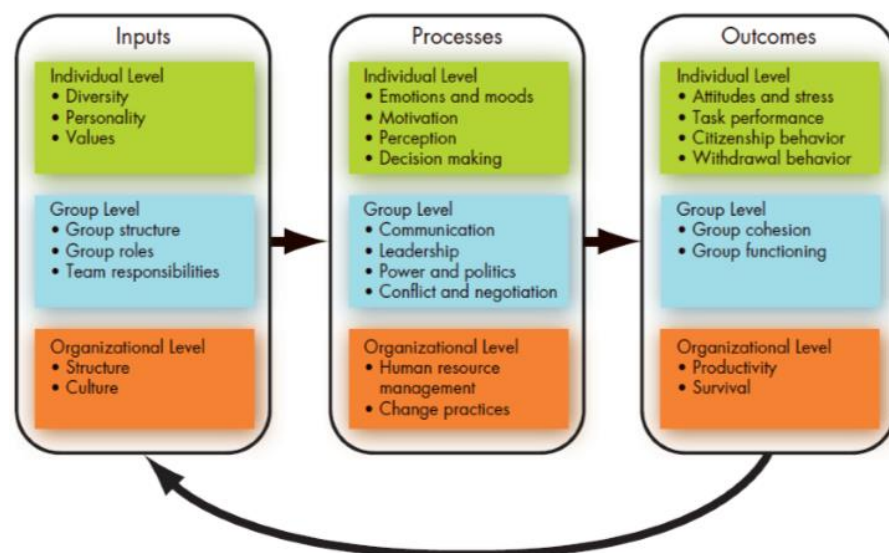
Perilaku organisasi merupakan pembelajaran tentang suatu sifat/karakteristik individu yang tercipta di lingkungan suatu organisasi, karena manusia berbeda-beda karakteristik, maka perilaku organisasi berguna untuk mengetahui sifat-sifat individu dalam berkinerja suatu organisasi, pembelajaran perilaku organisasi akan mengetahui tentang cara mengatasi masalah-masalah yang ada di lingkungan organisasi (Widyanti & Basuki, 2021). Perilaku organisasi adalah suatu disiplin ilmu yang mempelajari tentang perilaku tingkat individu dan tingkat kelompok dalam suatu organisasi serta dampaknya terhadap kinerja baik kinerja individual, kelompok, maupun organisasi (Caron & Markusen, 2016)

Berdasarkan pendapat dari para ahli dan peneliti di atas, maka perilaku organisasi dapat disimpulkan sebagai kajian yang mempelajari bagaimana individu dan kelompok berperilaku dalam suatu organisasi serta dampak perilaku tersebut

terhadap kinerja organisasi, baik pada tingkat individu, kelompok, maupun organisasi, perilaku ini mencakup interaksi antara manusia dengan organisasi.

2.1.2 Model Perilaku Organisasi

Dalam Perilaku Organisasi, Robbins dan Judge menyajikan kerangka yang akan digunakan untuk membangun model OB. Gambar ini mengusulkan tiga jenis variabel (input, proses, dan hasil) pada tiga tingkat analisis (individu, kelompok, dan organisasi). Model ini bergerak dari kiri ke kanan, dengan masukan mengarah ke proses dan proses mengarah ke hasil (Judge, 2013)



Gambar 2. 1 Model Perilaku Organisasi
Sumber: (Judge, 2013)

Model Perilaku Organisasi di atas dikenal sebagai model OB yang menunjukkan bahwa terdapat tiga variabel analisis yaitu Inputs, Processes, dan outcomes.

1. Inputs (Masukan)

Variabel seperti kepribadian, struktur kelompok, dan budaya organisasi yang mengarah pada proses. Variabel-variabel ini menentukan apa yang akan terjadi dalam organisasi nanti. Banyak yang ditentukan sebelum hubungan kerja. Misalnya, karakteristik keragaman individu, kepribadian, dan nilai-nilai dibentuk oleh kombinasi warisan genetik individu dan lingkungan masa kanak-kanak. Struktur kelompok, peran, dan tanggung

jawab tim biasanya ditetapkan sebelum atau setelah kelompok terbentuk. Terakhir, struktur dan budaya organisasi biasanya merupakan hasil pengembangan dan perubahan selama bertahun-tahun saat organisasi beradaptasi dengan lingkungannya dan membangun kebiasaan dan norma.

2. *Processes* (Proses)

Jika masukan diumpamakan kata benda dalam perilaku organisasi, maka proses diumpamakan kata kerja. Proses adalah tindakan yang dilakukan individu, kelompok, dan organisasi sebagai hasil dari masukan dan yang mengarah pada hasil tertentu. Pada tingkat individu, proses meliputi emosi dan suasana hati, motivasi, persepsi, dan pengambilan keputusan. Pada tingkat kelompok, proses meliputi komunikasi, kepemimpinan, kekuasaan dan politik, serta konflik dan negosiasi. Terakhir, pada tingkat organisasi, proses meliputi manajemen sumber daya manusia dan praktik perubahan

3. *Outcomes* (Hasil)

Hasil adalah Faktor-faktor utama yang dipengaruhi oleh beberapa variabel lainnya. Apa hasil utama dalam OB? Para ahli telah menekankan hasil tingkat individu seperti sikap dan kepuasan, kinerja tugas, perilaku kewarganegaraan, dan perilaku penarikan diri.

Dalam variabel perilaku organisasi tersebut terdapat tiga tingkat analisis yaitu: Individu, Kelompok, dan Organisasi.

1. Individu

Individu ini menguraikan bagaimana setiap orang akan menyikapi kondisi yang berbeda-beda dan mengungkapkan aspek-aspek yang berbeda dalam dirinya seperti kepribadian, nilai-nilai, persepsi, motivasi, pengambilan keputusan, serta emosi dan suasana hati.

2. Kelompok

Kelompok merupakan sikap, perasaan dan pikiran dari sekumpulan orang yang dapat diamati atau diperhatikan. Jenis dari perilaku kelompok ini meliputi struktur kelompok, peran kelompok, tanggung jawab tim, komunikasi, kepemimpinan, kekuasaan dan politik.

3. Organisasi

Pada tingkat organisasi ini merupakan setiap peristiwa yang terjadi dalam kerangka struktur organisasi seperti struktur organisasi, budaya organisasi, sumber daya manusia, dan produktivitas.

Dari model di atas maka dapat diketahui variabel *perceived organizational support*, pertumbuhan karir, *employee engagement* dan komitmen organisasi terletak pada tingkatan analisis individu. Karena tingkatan individu ini menguraikan bagaimana setiap orang akan menyikapi kondisi yang berbeda-beda dan mengungkapkan aspek-aspek yang berbeda dalam dirinya sehingga mempengaruhinya dalam berperilaku.

2.2 *Perceived Organizational Support*

2.2.1 Definisi *Perceived Organizational Support*

Perceived organizational support atau dukungan organisasi merupakan persepsi karyawan bagaimana mereka merasa dirinya aman dan merasakan dukungan dari organisasinya (Ozdevecioglu dalam Darmawan & Mardikaningsih, 2021). Hal ini juga didukung oleh Ahsan & Muhammad. (2022) *Perceived organizational support* yang dirasakan sebagai respon terhadap keterikatan karyawan, karyawan membutuhkan dukungan organisasi untuk mengurangi perasaan negatif dan kekhawatiran mereka untuk mendapatkan kesejahteraan dan menghilangkan rasa kesepian di tempat kerja. Sedangkan menurut Rhoades & Eisenberger (2002) *perceived organizational support* (POS) mengacu pada bagaimana seorang karyawan merasakan sejauh mana organisasi mereka menghargai kontribusi mereka ke tempat kerja dan peduli tentang kesejahteraan mereka.

Menurut Purnama (2020), *Perceived organizational Support* atau dukungan organisasi dapat diartikan dukungan sebagai bentuk sarana pengembangan yang dilakukan oleh organisasi kepada para anggotanya. Peneliti Sari (2019), juga mengungkapkan jika karyawan yakin bahwa dukungan organisasinya tinggi, maka pegawai tersebut akan menyatakan kesetiaannya sebagai anggota organisasi

terhadap identitas mereka sendiri dan kemudian memperkuat hubungan dan persepsi sesuatu yang lebih positif untuk organisasi tersebut.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa *perceived organizational support* adalah persepsi karyawan mengenai seberapa besar mereka merasa didukung dan dilindungi oleh organisasi mereka. POS berperan penting dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan, mengurangi perasaan negatif dan kesepian di tempat kerja, serta memperkuat keterikatan emosional mereka terhadap organisasi. Karyawan yang merasa mendapatkan dukungan organisasi yang baik cenderung lebih setia dan memperkuat hubungan positif dengan organisasi, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja dan komitmen mereka.

2.2.2 Dimensi *Perceived Organizational Support*

Perceived organizational support (POS) yang dirasakan mengacu pada sejauh mana organisasi menghargai dan mengakui kontribusi dan kinerja karyawannya (Tjandra et al., 2018). Berikut adalah 8 dimensi *perceived organizational support* (POS) menurut Rhoades & Eisenberger dalam Tjandra et al., (2018) yaitu:

1. Organisasi menghargai kontribusi karyawan
2. Organisasi menghargai usaha ekstra yang telah karyawan berikan.
3. Organisasi akan memperhatikan segala keluhan dari karyawan.
4. Organisasi sangat peduli tentang kesejahteraan karyawan.
5. Organisasi akan memberitahu karyawan apabila tidak melakukan pekerjaan dengan baik.
6. Organisasi peduli dengan kepuasan secara umum terhadap pekerjaan karyawan.
7. Organisasi menunjukkan perhatian yang besar terhadap karyawan.
8. Organisasi merasa bangga atas keberhasilan karyawan dalam bekerja

2.2.3 Indikator *Perceived Organizational Support*

Jika karyawan menganggap bahwa dukungan organisasi yang diterimanya tinggi, maka karyawan tersebut akan menyatukan keanggotaan sebagai anggota organisasi

ke dalam identitas diri dan kemudian mengembangkan hubungan dan persepsi yang lebih positif terhadap organisasi tersebut (Rhoades & Eisenberger dalam Amelia & Cindy, 2020). Kemudian Rhoades & Eisenberger dalam Amelia & Cindy, (2020) mengemukakan tiga indikator *Perceived Organizational Support* (POS) yaitu Keadilan, dukungan dari atasan, dan penghargaan organisasi dan kondisi kerja. Berikut penjelasan dari ketiga indikator tersebut:

1. Keadilan dimana organisasi dapat bersikap adil kepada karyawan-karyawannya dalam berbagai hal. Seperti contohnya pengalokasian sumber daya sesuai dengan quality yang organisasi miliki. Terdapat tiga jenis keadilan yaitu keadilan prosedural, keadilan distributif dan keadilan interaksional. Keadilan prosedural memiliki keterkaitan dengan *perceived organizational support*. Keadilan prosedural berkaitan dengan aturan dimana organisasi menentukan distribusi sumber daya di antara karyawan. Keadilan prosedural terdiri dari dua aspek yaitu struktural dan sosial. Aspek struktural adalah aturan dan kebijakan formal yang mempengaruhi karyawan. Aspek sosial adalah cara organisasi memperlakukan karyawan dengan rasa hormat.
2. Dukungan dari atasan, dukungan dan dorongan dari atasan yang berkontribusi dan peduli terhadap pekerjaan bawahannya. Sebagai seorang atasan, ia tidak hanya bertugas untuk memerintah namun juga ikut turun tangan untuk membantu bawahannya. Seberapa besar *supervisor* dalam menghargai kontribusi karyawan dan peduli terhadap kesejahteraan mereka akan mempengaruhi dukungan organisasi yang dirasakan. *Supervisor* merupakan agen organisasi dan memiliki tanggung jawab untuk mengarahkan dan mengevaluasi kinerja karyawan.
3. Penghargaan organisasi dan kondisi kerja merupakan bentuk apresiasi yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan karena organisasi telah bekerja dengan baik dan menghasilkan pekerjaan yang memuaskan. Penghargaan ini dapat berupa kompensasi finansial (seperti gaji, bonus, tunjangan) maupun non-finansial (seperti pengakuan, pujian, peluang promosi, dan pengembangan karier). Kondisi kerja mencakup faktor-faktor yang memengaruhi kenyamanan dan efisiensi karyawan, seperti keamanan kerja, fleksibilitas, dan lingkungan kerja fisik dan sosial yang positif. Penghargaan yang adil dan kondisi kerja yang

baik akan meningkatkan *perceived organizational support* (dukungan yang dirasakan dari organisasi) oleh karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi, komitmen, dan kinerja mereka dalam organisasi.

2.3 Pertumbuhan Karir

2.3.1 Definisi Pertumbuhan Karir

Pertumbuhan karir adalah ukuran persepsi karyawan terhadap peluang mereka untuk berkembang dan maju dalam suatu organisasi (Spagnoli & Weng, 2019). Pertumbuhan karir menekankan kemajuan karir yang dicapai oleh karyawan pada titik tertentu tidak hanya pertumbuhan internal perusahaan saat ini tetapi juga pertumbuhan karir individu dalam proses mobilitas antar organisasi, terutama tingkat pertumbuhan individu di perusahaan (Jia-jun & Hua-ming, 2022). Pertumbuhan karier adalah bentuk mobilitas karier ke atas yang merujuk pada kemajuan karier seseorang di dalam organisasi (Weng & Zhu, 2020).

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pertumbuhan karir adalah persepsi karyawan tentang peluang mereka untuk berkembang dan maju di dalam organisasi, tidak hanya kemajuan dalam perusahaan saat ini, tetapi juga mobilitas antar organisasi dan kemajuan individu dalam mencapai posisi yang lebih tinggi. Pertumbuhan karir mencerminkan bagaimana karyawan merasakan kesuksesan dan kemajuan mereka dalam jalur karir, baik di organisasi mereka saat ini maupun dalam mobilitas ke organisasi lain.

2.3.2 Indikator Pertumbuhan Karir

Weng dalam Amalia & Hadi, (2019) Mengungkapkan pertumbuhan karir berfokus pada kemajuan organisasi, atau tingkat di mana karyawan mengalami kesuksesan dalam kemajuan karir organisasi mereka saat ini. Pertumbuhan karir ini diukur menggunakan empat indikator yaitu:

1. Kemajuan tujuan karir (*career goal progress*)

Kemajuan tujuan karier (*career goal progress*) didefinisikan sebagai pencapaian yang dialami oleh seorang karyawan dalam mencapai tujuan-

tujuan kariernya yang telah ditetapkan. Ini mencakup pencapaian berbagai target profesional, seperti promosi, peningkatan keterampilan, tanggung jawab yang lebih besar, atau transisi ke peran yang lebih tinggi dalam organisasi. Kemajuan ini mencerminkan seberapa jauh seseorang bergerak menuju realisasi tujuan kariernya, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

2. Pengembangan kemampuan profesional (*professional ability development*)

Pengembangan Kemampuan profesional dimaknai sebagai sejauh mana pekerjaan seseorang saat ini memungkinkan seseorang untuk memperoleh keterampilan dan pengetahuan baru. Pengembangan ini mencakup berbagai aspek, seperti pelatihan, pendidikan formal, pembelajaran melalui pengalaman, serta pengembangan keterampilan teknis dan manajerial yang dibutuhkan untuk mencapai performa optimal dalam pekerjaannya. Pengembangan kemampuan profesional yang berkelanjutan dianggap penting untuk kemajuan karier dan keberhasilan dalam organisasi.

3. Kecepatan promosi (*promotion speed*)

Kecepatan promosi merupakan persepsi karyawan tentang tingkat dan kemungkinan dipromosikan. Kecepatan promosi menunjukkan seberapa cepat seorang karyawan dapat naik ke posisi yang lebih tinggi, yang biasanya dipengaruhi oleh kinerja, keterampilan, pengalaman, serta kesempatan yang tersedia dalam organisasi. Semakin cepat seorang karyawan dipromosikan, semakin tinggi kemajuan karier yang dicapainya dalam waktu relatif singkat dibandingkan dengan rekan-rekan lainnya.

4. Pertumbuhan remunerasi (*remuneration growth*)

Pertumbuhan remunerasi adalah persepsi karyawan tentang kecepatan, jumlah, dan kemungkinan peningkatan kompensasi. Pertumbuhan remunerasi sering kali mencerminkan pengakuan organisasi atas peningkatan kinerja, pengalaman, tanggung jawab yang lebih besar, dan kontribusi yang signifikan terhadap tujuan perusahaan. Pertumbuhan yang berkelanjutan dalam remunerasi juga menjadi indikator penting bagi perkembangan karier dan stabilitas finansial karyawan dalam jangka panjang.

2.4 *Employee Engagament*

2.4.1 Definisi *Employee Engagament*

Employee engagament atau keterlibatan karyawan mengacu pada keadaan psikologis dimana karyawan merasa termotivasi dan memiliki tujuan yang kuat dalam pekerjaannya. untuk meningkatkan produktivitas ke tingkat melebihi persyaratan pekerjaan yang ditentukan (Seprianto, 2021). Selanjutnya, keterlibatan karyawan menurut Hoch et al., (2018) merupakan rasa secara emosional untuk berpartisipasi pada jalannya operasional perusahaan dengan memberikan peran manfaat pada strategi perusahaan untuk mencapai tujuan. Peran karyawan pada organisasi akan meningkatkan rasa kepemilikan

Employee engagement merupakan sikap terhadap pekerjaan seseorang di dalam suatu organisasi, yang melibatkan perasaan semangat, dedikasi, dan penyerapan, penilaian kognitif terkait pemberdayaan psikologis, serta motivasi untuk bertindak demi mencapai tujuan organisasi (Wahdiniawati *et al.*, 2023). Peneliti Zuhaena & Harsuti, (2021) mengungkapkan *employee engagement* atau keterlibatan karyawan mengacu pada upaya aktif individu untuk mencapai tujuan tertentu dalam pekerjaannya. Pekerjaan pribadi membantu karyawan tetap fokus dan berfungsi sebagai motivator untuk sukses.

Berdasarkan definisi peneliti di atas dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* adalah keadaan psikologis di mana karyawan merasa termotivasi dan berperan secara aktif dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini melibatkan emosi positif, dedikasi, dan rasa memiliki terhadap perusahaan. Dengan keterlibatan yang kuat, karyawan tidak hanya memenuhi persyaratan pekerjaan, tetapi juga berkontribusi lebih dari yang diharapkan, memberikan manfaat strategis bagi keberhasilan organisasi. Keterlibatan ini juga memicu motivasi, semangat, serta dedikasi dalam menjalankan pekerjaan, sehingga meningkatkan produktivitas dan kesuksesan perusahaan.

2.4.2 Dimensi *Employee Engagement*

Peneliti Schaufeli & Bakker (2003) menyatakan bahwa tiga aspek membangun dimensi keterlibatan karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Antusiasme

Yang ditandai dengan tingkat energi yang tinggi, ketahanan mental, keinginan untuk bekerja keras, dan ketekunan dalam menghadapi kesulitan.

2. Dedikasi

Yang mengacu pada perasaan yang berarti, antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan.

3. Penyerapan

Yang ditandai dengan konsentrasi penuh, minat dalam pekerjaan, dan kesulitan menjauh dari pekerjaan.

Sementara yang disampaikan oleh Kahn (1990) dalam Chairunnisa *et al.* Dimensi atau aspek *employee engagement* membagi menjadi 3 aspek, yaitu;

1. Aspek Kognitif, yang menggambarkan evaluasi logis dari tujuan dan nilai-nilai organisasi.
2. Aspek fisik, yang menunjukkan niat sejauh mana individu bersedia bertindak untuk organisasi dan tindakan perilaku yang menunjukkan dukungan untuk organisasi.
3. Aspek emosional, yang mencakup perasaan positif terhadap organisasi, empati terhadap orang lain, menikmati dan percaya pada pekerjaan yang dilakukan, dan merasa bangga dengannya.

2.4.3 Indikator *Employee Engagement*

Letsoin & Ratnasari. (2020) Mengungkapkan *employee engagement* diukur dengan menggunakan *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) yang dikembangkan oleh Rupini (2015), terdiri atas 3 (tiga) indikator yaitu: (Letsoin & Ratnasari, 2020)

1. Penyerapan (*Absorption*)

Penyerapan atau *absorption* ditandai dengan adanya konsentrasi dan minat yang mendalam, tenggelam dalam pekerjaan, waktu terasa berlalu begitu

cepat dan individu sulit melepaskan diri dari pekerjaan sehingga dan melupakan segala sesuatu di sekitarnya.

2. Kekuatan (*Vigor*)

Vigor atau kekuatan ditandai dengan tingginya tingkat kekuatan dan resiliensi mental dalam bekerja, keinginan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh di dalam pekerjaan, gigih dalam menghadapi kesulitan.

3. Dedikasi (*Dedication*)

Dedication ditandai oleh suatu perasaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, kebanggaan dan menantang dalam pekerjaan. Orang-orang yang memiliki *skor dedication* yang tinggi secara kuat mengidentifikasi pekerjaan mereka karena menjadikannya pengalaman berharga, menginspirasi dan menantang.

2.5 Komitmen Organisasi

2.5.1 Definisi Komitmen Organisasi

Menurut Clay et al., (1975), komitmen organisasi menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran (*goal*) yang ingin dicapai oleh organisasi. Komitmen organisasi adalah suatu sikap yang mencerminkan loyalitas pekerja pada organisasi dan merupakan suatu proses yang sedang berjalan melalui peserta organisasi menyatakan perhatian mereka terhadap organisasi dan kelanjutan keberhasilan dan kesejahteraan (Umar & Norawati, 2022). Selanjutnya menurut Darmawan, (2020) Komitmen organisasi merupakan kesediaan seseorang untuk membantu, memberikan kontribusi, dan tekun untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan definisi komitmen organisasi dari beberapa peneliti di atas maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi mencerminkan loyalitas pekerja dan perhatian terhadap kesejahteraan serta kesuksesan organisasi, serta melibatkan kesediaan individu untuk berkontribusi dan bekerja keras dalam mencapai tujuan organisasi.

2.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Abdullah & Nurhanita (2022) mengelompokan komitmen organisasi menjadi tiga faktor yaitu:

1. Identifikasi dengan organisasi

Identifikasi dengan organisasi merujuk pada sejauh mana seorang individu merasa bahwa tujuan, nilai, dan identitas pribadi mereka selaras dengan organisasi tempat mereka bekerja. Ketika seseorang mengidentifikasi diri dengan organisasi, mereka cenderung melihat kesamaan antara nilai-nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi, sehingga muncul rasa memiliki dan keterikatan yang kuat terhadap organisasi.

2. Keterlibatan

Keterlibatan yaitu adanya kesediaan untuk berusaha sungguh-sungguh pada organisasi. Keterlibatan sesuai peran dan tanggungjawab pekerjaan diorganisasi tersebut. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepadanya.

3. Loyalitas

Loyalitas yaitu adanya keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaan didalam organisasi. Loyalitas terhadap organisasi merupakan evaluasi terhadap komitmen, serta adanya ikatan emosional dan keterikatan antara organisasi dengan pegawai. Pegawai dengan komitmen tinggi merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi.

2.5.3 Dimensi Komitmen Organisasi

Peneliti Wibowo (2014) mengemukakan bahwa terdapat dua dimensi utama komitmen organisasional, yaitu:

1. Komitmen rasional

Komitmen rasional merujuk pada bentuk komitmen yang didasarkan pada pertimbangan logis atau rasional individu terhadap keuntungan dan kerugian yang mungkin diperoleh dari tetap berada dalam suatu organisasi. Komitmen ini lebih bersifat pragmatis, di mana individu memutuskan untuk

berkomitmen karena adanya manfaat yang dapat diukur, seperti gaji, tunjangan, status pekerjaan, atau prospek karier di masa depan.

2. Komitmen emosional

Komitmen emosional adalah jenis komitmen yang didasarkan pada ikatan emosional individu terhadap organisasi. Ini merupakan bentuk keterikatan yang muncul dari rasa memiliki, loyalitas, dan kecintaan seseorang terhadap organisasi tempatnya bekerja. Dengan kata lain, individu berkomitmen untuk tetap berada dalam organisasi bukan karena alasan finansial atau manfaat praktis, melainkan karena adanya keterikatan emosional yang kuat.

2.5.4 Indikator Komitmen Organisasi

Indikator komitmen organisasi dari Meyer & Allen (1997) dibagi menjadi tiga yaitu:

1. Komitmen afektif

Komitmen afektif adalah identifikasi emosional dan keterlibatan karyawan dengan organisasinya. Karyawan dengan komitmen afektif yang tinggi akan tetap bertahan di organisasi karena mereka menginginkannya. Komitmen afektif berhubungan dengan keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi.

2. Komitmen berkelanjutan

Komitmen berkelanjutan adalah bentuk ikatan psikologis dengan karyawan organisasi yang menunjukkan persepsi karyawan tentang kehilangan yang akan dirasakan jika mereka meninggalkan organisasi dan komitmen berkelanjutan melibatkan kesadaran karyawan tentang biaya yang dikeluarkan apabila meninggalkan organisasi.

3. Komitmen normatif

Komitmen normatif menggambarkan seorang karyawan yang merasa berkewajiban untuk terus bekerja. Karyawan dengan komitmen normatif yang kuat percaya bahwa mereka harus menjaga persatuan dalam organisasi dan berusaha untuk mencapai hasil terbaik untuknya.

2.6 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

1.	Peneliti	(Sani & Annisa, 2019)
	Judul Penelittian	Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> Terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi
	Metode Penelitian	Kuantitatif
	Hasil Penelitian	X: <i>Perceived Organizational Support</i> , Y: Komitmen Organisasi, Z: Komitmen Organisasi. <i>Perceived organizational support</i> berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. <i>Perceived organizational support</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. <i>Perceived organizational support</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional melalui mediasi kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan 89 <i>Catering</i> orang karyawan pada PT Angkasa Pura Hotel In-Flight sebagai responden sesuai dengan ukuran sampel yang digunakan.
	Perbedaan	Pada penelitian ini menggunakan subjek dan objek yang berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dimana penelitian ini menambahkan objek/variabel yaitu pertumbuhan karir dan <i>employee engagement</i> dan penelitian ini juga mengambil data dari karyawan Gen Z.
2.	Peneliti	(Darmawan & Mardikaningsih, 2021)
	Judul Penelitian	Studi Tentang Peran Kualitas Kehidupan Kerja, Kepemimpinan dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi
	Metode Penelitian	Kuantitatif
	Hasil Penelitian	Kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian menyebutkan bahwa kualitas kehidupan kerja, kepemimpinan, dan persepsi dukungan organisasi memiliki

		pengaruh yang signifikan secara parsial dan simultan terhadap komitmen organisasi.
	Perbedaan	Penelitian Darmawan & Mardikaningsih (2021) difokuskan pada studi tentang peran kualitas kehidupan kerja, kepemimpinan dan persepsi dukungan Organisasi terhadap komitmen organisasi, sedangkan pada penelitian ini difokuskan pada pengaruh <i>perceived organizational support</i> , pertumbuhan karir dan <i>Employee engagement</i> terhadap komitmen organisasi.
3.	Peneliti	(Khoirun Nisa et al., 2024)
	Judul Penelitian	Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan karir Terhadap Komitmen Organisasi Dimediasi oleh Kepuasan Kerja
	Metode Penelitian	Kuantitatif
	Hasil Penelitian	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Namun, pengembangan karir tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Kimberly Clark Softex Karawang.
	Perbedaan	Penelitian (Khoirun Nisa et al., 2024) difokuskan pada pengaruh budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi dimediasi oleh kepuasan kerja, sedangkan pada penelitian ini difokuskan pada pengaruh <i>perceived organizational support</i> , pertumbuhan karir dan <i>Employee engagement</i> terhadap komitmen organisasi.
4.	Peneliti	(Hali, 2019)
	Judul Penelitian	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi (Studi pada Divisi Produksi PT. Indo Putra Harapan Sukses Makmur)
	Metode Penelitian	Kuantitatif
	Hasil Penelitian	Dalam penelitian ini <i>employee engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. <i>Employee engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Komitmen organisasi tidak mampu memediasi pengaruh <i>employee engagement</i> terhadap kinerja karyawan pada karyawan produksi PT. Indo Putra Harapan Sukses Makmur.

	Perbedaan	Pada penelitian (Hali, 2019) difokuskan pada pengaruh <i>employee engagement</i> terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi, sedangkan pada penelitian ini difokuskan pada pengaruh <i>perceived organizational support</i> , pertumbuhan karir dan <i>employee engagement</i> terhadap komitmen organisasi.
5.	Peneliti	(Tambun et al., 2019)
	Judul Penelitian	Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> dan <i>Job Satisfaction</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Komitmen Organisasi.
	Metode Penelitian	Kuantitatif
	Hasil penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>perceived organizational support</i> berpengaruh secara tidak signifikan positif terhadap <i>turnover intention</i> , sedangkan <i>job satisfaction</i> berpengaruh signifikan negative terhadap <i>turnover intention</i> . Moderasi komitmen organisasi berpengaruh tidak signifikan positif pada <i>perceived organizational support</i> terhadap <i>turnover intention</i> . Moderasi komitmen organisasi berpengaruh tidak signifikan negatif dan dapat memperlemah <i>job satisfaction</i> terhadap <i>turnover intention</i> .
	Perbedaan	Pada penelitian (Tambun et al., 2019) difokuskan pada Pengaruh <i>perceived organizational support</i> dan <i>job satisfaction</i> terhadap <i>turnover intention</i> karyawan yang dimoderasi oleh komitmen organisasi, sedangkan pada penelitian ini difokuskan pada pengaruh <i>perceived organizational support</i> , pertumbuhan karir dan <i>employee engagement</i> terhadap komitmen organisasi
6.	Peneliti	(Utomo, 2019)
	Judul Penelitian	Pengaruh <i>Perceived organizational support</i> , Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Intention to Quit</i> Pada Generasi Y (Millennials)
	Metode Penelitian	Kuantitatif
	Hasil Penelitian	Hasil penelitian menunjukan hasil bahwa <i>perceived organizational support</i> berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi sehingga dapat mengurangi tingkat <i>intention to quit</i> pada karyawan perbankan Gen Z yang ada di Kota Semarang. Terdapat nilai <i>loading faktor</i> dari <i>perceived organizational support</i> yang paling rendah dibanding indikator lainnya yaitu organisasi peduli akan kesejahteraan. Temuan dari hasil penelitian menunjukan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi yang kemudian dapat mengurangi

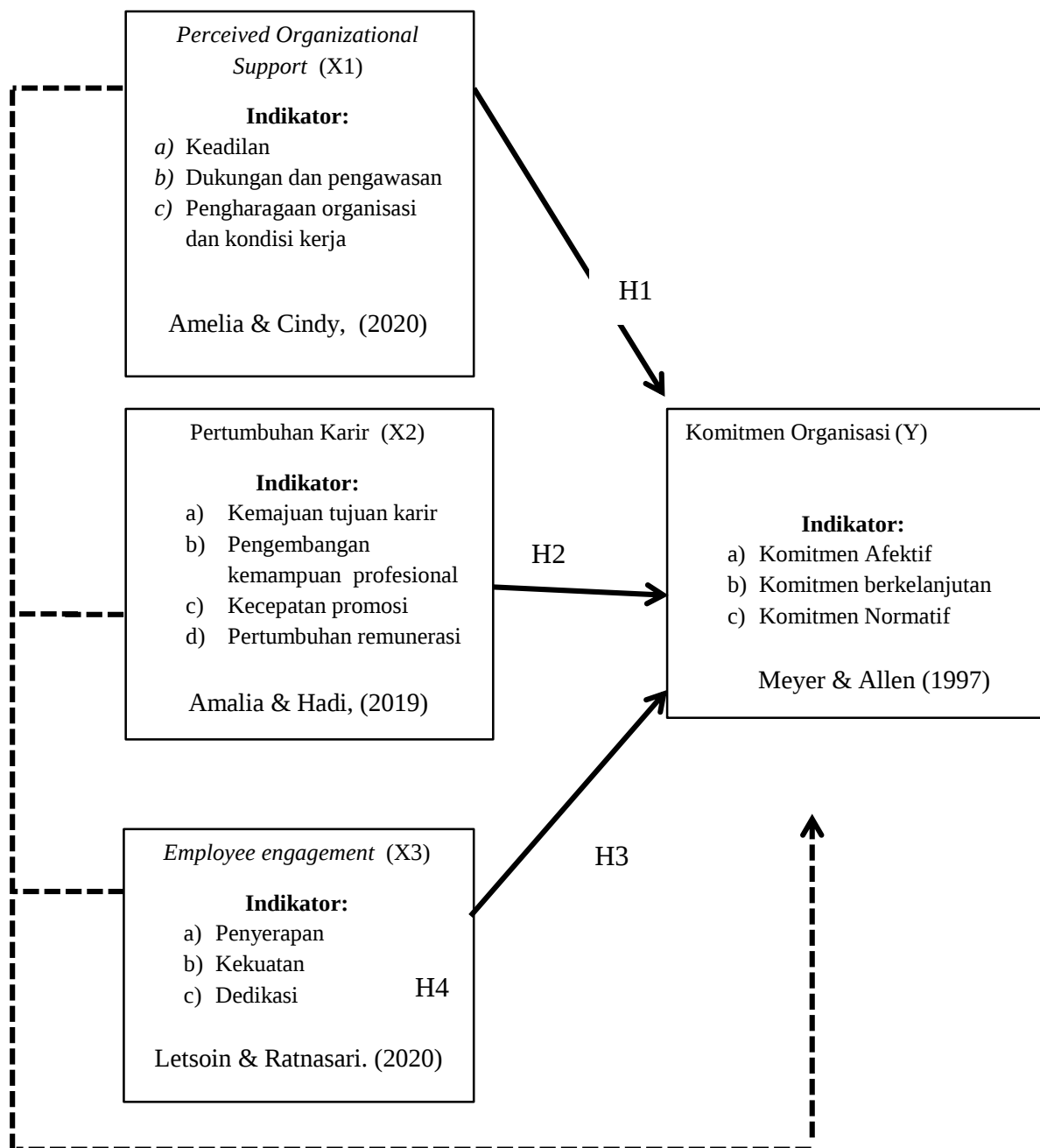
		tingkat <i>intention to quit</i> pada karyawan perbankan generasi Y di Kota Semarang. Temuan dari hasil penelitian menunjukan hasil bahwa komitmen organisasi dapat mengurangi tingkat <i>intention to quit</i> pada karyawan perbankan di kota Semarang dengan meningkatkan <i>perceived organizational support</i> dan kepuasan kerja terhadap karyawan perbankan generasi Y di Kota Semarang
	Perbedaan	Pada penelitian (Utomo, 2019) difokuskan pada pengaruh <i>perceived organizational support</i> , kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap <i>intention to quit</i> pada Gen Y (<i>Millennials</i>), sedangkan pada penelitian ini difokuskan pada pengaruh <i>perceived organizational support</i> , pertumbuhan karir dan <i>employee engagement</i> terhadap komitmen organisasi

2.7 Kerangka Pemikiran

Menurut Wiener (1982) dalam Yusuf & Syarif (2018), komitmen organisasi *didefinisikan* sebagai dorongan dari dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi. Komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi, dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun. Pada studi terdahulu komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh *perceived organizational support* (Sani & Annisa, 2019), pertumbuhan karir (Weng et al., 2010), dan *employee engagement* (Muhamad Mardiansyah & Rusdiah, 2022).

Menurut Eisenberger 2002 dalam Mujiasih (2015), *perceived organizational support* dianggap sebagai sebuah keyakinan global yang dibentuk oleh tiap karyawan mengenai penilaian mereka terhadap kebijakan dan prosedur organisasi yang dibentuk berdasarkan pada pengalaman mereka terhadap kebijakan dan prosedur organisasi, penerimaan sumber daya, interaksi dengan agen organisasinya (misalnya supervisor) dan persepsi mereka mengenai kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan mereka. Rhoades dan Eisenberger dalam Amelia & Cindy, (2020) mengemukakan tiga indikator *perceived organizational support* yaitu keadilan, dukungan dari atasan dan penghargaan organisasi.

Sementara itu, pertumbuhan karir ini dapat didefinisikan sebagai kemajuan yang dilihat dari urutan kerja seseorang dari waktu ke waktu, kemajuan kerja ini melewati berbagai usaha dan kegiatan yang dilakukan secara berkesinambungan, kemajuan kerja yang juga diikuti dengan meningkatnya keterampilan (Prasetyo, 2014). Pertumbuhan karir adalah ketika organisasi menyediakan kesempatan karier bagi karyawannya, dengan memberikan promosi internal dan remunerasi untuk meningkatkan keterampilan profesional dan kemajuan tujuan karier mereka, karyawan ini lebih siap untuk membalas dengan kewajiban moral kepada organisasi mereka dan berpikir lebih sedikit untuk meninggalkan organisasi (Nawaz & Pangil, 2016). Weng dalam Amalia & Hadi. (2019) mengungkapkan pertumbuhan karir ini diukur menggunakan empat indikator yaitu: kemajuan tujuan karir, pengembangan kemampuan professional, kecepatan promosi, dan pertumbuhan remunerasi. Sedangkan *employee engagement* sebagai bentuk antusias seorang karyawan pada perusahaan yang melibatkan rasa puas saat bekerja dalam diri individu (Robbins & Judge, 2015 dalam Febriani & Mulyana 2021). Robertson & Markwick (2009) dalam Daulay & Respati. (2023) mendefinisikan *employee enggament* secara konsisten dikatakan sebagai sesuatu yang bermanfaat yang diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan melalui komitmen, upaya diskresi dan menggunakan bakat mereka secara optimal dengan tujuan dan nilai organisasi/perusahaan. Menurut Letsoin & Ratnasari (2020) *employee engagement* atau keterikatan karyawan ada tiga indikator yaitu penyerapan (*Absorption*), kekuatan (*Vigor*) dan dedikasi (*Dedication*). Oleh karena itu, berdasarkan tinjauan teori dan penelitian terdahulu yang relevan, maka kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Keterangan :

- : Secara Parsial
 - - - - -→ : Secara Simultan

Gambar 2. 2 Kerangka Pikir

2.8 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan tinjauan pustaka yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dirumuskan hipotesis penelitian ini adalah:

- Ha₁ : Terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel *perceived organizational support* (X₁) terhadap komitmen organisasi (Y) secara parsial
- H0₁ : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel *perceived organizational support* (X₁) terhadap komitmen organisasi (Y) secara parsial
- Ha₂ : Terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel pertumbuhan karir (X₂) terhadap komitmen organisasi (Y) secara parsial
- H0₂ : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel pertumbuhan karir (X₂) terhadap komitmen organisasi (Y) secara parsial
- Ha₃ : Terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel *employee engagement* (X₃) terhadap komitmen organisasi (Y) secara parsial
- H0₃ : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel *employee engagement* (X₃) terhadap komitmen organisasi (Y) secara parsial
- Ha₄ : Terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel *perceived organizational support* (X₁), pertumbuhan karir (X₂), dan *employee engagement* (X₃) terhadap komitmen organisasi (Y) secara simultan.
- H0₄ : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel *perceived organizational support* (X₁), pertumbuhan karir (X₂), dan *employee engagement* (X₃) terhadap komitmen organisasi (Y) secara simultan

III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sedangkan *Explanatory research* merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya (Sugiyono, 2018). Pada penelitian ini akan dijelaskan hubungan antar variabel-variabel yaitu *perceived organizational support* (X_1), pertumbuhan karir (X_2), *employee engagement* (X_3) dan komitmen organisasi (Y).

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono. (2018) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan data BPS, penduduk yang bekerja di Provinsi Lampung dengan batasan usia 15-29 sebanyak 1,1 juta jiwa. Sedangkan, Gen Z adalah pekerja dengan rentang usia 15-27 tahun, maka tidak ada data yang spesifik yang menunjukkan jumlah pasti dalam rentang usia tersebut, maka termasuk dalam kategori populasi yang tidak diketahui.

3.2.2 Sampel Penelitian

Menurut Rangkuti (2019), sampel adalah sebagian objek yang mewakili populasi yang dipilih dengan cara tertentu. Sedangkan menurut Sugiyono (2018), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini digunakan *non probability sampling* dengan *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2018), adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan yang akan digunakan yaitu sampel karyawan dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Generasi Z yang bekerja di Lampung di Lampung (kelahiran tahun 1997-2012).
- b. Telah bekerja selama minimal 1 tahun.

Penelitian ini memiliki populasi yang belum diketahui jumlahnya. Untuk mengukur jumlah sampel yang belum diketahui jumlah populasinya dapat dilakukan dengan rumus *cochran* sebagai berikut (Sugiyono, 2018):

$$n = \frac{Z^2 pq}{e^2}$$

Rumus 3. 1 Cochran

Keterangan:

n = Jumlah sampel yang diperlukan

Z = Harga dalam kurve normal untuk simpangan 5% dengan nilai 1,96

p = Peluang benar 50% = 0,5

q = Peluang salah 50% = 0,5

e = Tingkat kesalahan sampel (*margin of error*) dengan menggunakan 5%

Maka jumlah sampel pada penelitian ini dapat dihitung dari rumus *cochran* sebagai berikut:

$$n = \frac{(1,96)^2 (0,5)(0,5)}{5\%^2} = 384,16$$

Berdasarkan hasil perhitungan rumus *cochran* tersebut, maka diperoleh hasil sampel yang digunakan yaitu sebanyak 384,16 responden, dibulatkan menjadi 385 responden karyawan Gen Z di Lampung.

3.3 Sumber Data

3.3.1 Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono, 2018). Data sekunder dalam penelitian ini yaitu dikumpulkan dari beberapa kajian literatur, yakni buku, jurnal internasional, jurnal nasional, internet, dan media lainnya. Literatur tersebut merupakan kajian yang berkaitan dengan hubungan-hubungan variabel yang telah dijelaskan.

3.3.2 Data Primer

Menurut Sugiyono. (2018) Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini, sumber data utama dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan Gen Z di Lampung. Kuesioner berisi serangkaian pertanyaan terkait penelitian, yang dijawab oleh responden.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu:

a. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2018). Pengambilan data dilakukan dengan cara membagikan kuesioner online pada seluruh karyawan Gen Z di Lampung melalui

Whatsapp, Telegram, Instagram, dan Twitter kepada pekerja di Lampung yang memenuhi kriteria.

b. Studi Kepustakaan

Teknik pengumpulan data studi kepustakaan dalam penelitian ini menggunakan beberapa buku Perilaku Organisasi (Robbins & Judge, Widyanti, dan lainnya), lebih dari 10 jurnal (baik internasional maupun nasional), dan internet (Badan pusat statistik, Katadata, dan lainnya).

3.5 Definisi Konseptual dan Operasional Variabel

3.5.1 Definisi Konseptual

Definisi konseptual adalah penarikan batasan penelitian mengenai suatu konsep secara singkat, jelas, dan tegas. Definisi konseptual yang dipergunakan dalam meneliti ini terdiri dari 4 variabel pokok, yaitu:

1. *Perceived Organizational Support*

Menurut Robbins & Judge, (2014) *perceived organizational support* adalah sejauh mana karyawan percaya bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli tentang kesejahteraan mereka.

2. *Pertumbuhan Karir*

Menurut Weng et al. (2010) pertumbuhan karir merupakan fungsi dari upaya karyawan itu sendiri dalam membuat kemajuan menuju tujuan karir pribadi mereka dan memperoleh keterampilan baru dan upaya organisasi dalam menghargai upaya tersebut, melalui promosi dan kenaikan gaji.

3. *Employee Engagement*

Employee engagement adalah mereka yang secara psikologi hadir secara lahiriah dan batiniah, merasakan suasana tempat kerja, terhubung dengan pekerjaan dan tempat kerjanya, menyatu dengan pekerjaan dan tempat kerja, dan berfokus pada penyelesaian peran yang diberikan organisasi serta kinerja yang tinggi di tempat kerja (Kahn 1992 dalam Adolph, 2016).

4. *Komitmen Organisasi*

Menurut John (2007) dalam Yusuf & Syarif (2018), komitmen organisasi adalah tingkat loyalitas individu terhadap organisasi, individu dengan komitmen organisasi yang tinggi akan bangga menganggap diri sebagai anggota organisasi.

3.5.2 Definisi Operasional Variabel

Variabel operasional adalah atribut, sifat, atau nilai suatu objek atau aktivitas yang memiliki variasi tertentu yang telah dipilih peneliti untuk diselidiki dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Adapun yang menjadi definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item
<i>Perceived Organizational Support (X₁)</i>	POS merupakan dukungan organisasi yang menjelaskan bagaimana suatu organisasi dapat berkontribusi, menghormati kesejahteraan, mendengar keluhan, menghargai kehidupan, dan melaksanakan tugas karyawan dengan baik.	Keadilan	1. Keadilan dalam kesempatan peningkatan kompetensi 2. Keadilan dalam kesempatan pengembangan karir
		Dukungan Pengawasan dari atasan	1. Atasan memberikan arahan di tempat kerja 2. Atasan menghargai keberadaan bawahan dengan menciptakan lingkungan kerja yang produktif. 3. Atasan tanggap terhadap keluhan dan pendapat bawahan
		Penghargaan dan Kondisi Kerja	1. Kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan karyawannya 2. Adanya perhatian organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan 3. Adanya kepedulian organisasi terhadap kenyamanan

			lingkungan kerja pegawai
Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item
Pertumbuhan Karir (X_2)	Pertumbuhan karir adalah keberhasilan organisasi, atau titik di mana karyawan merasakan keberhasilan dalam organisasinya saat ini.	Kemajuan tujuan karir	1. Pekerjaan saat ini membuat semakin dekat dengan tujuan karir 2. Pekerjaan saat ini relevan dengan pertumbuhan karir
		Pengembangan kemampuan profesional	1. Pekerjaan saat ini membantu untuk terus memperoleh keterampilan baru yang berhubungan dengan pekerjaan. 2. Pekerjaan saat ini membantu untuk terus memperoleh pengetahuan baru yang berhubungan dengan pekerjaan. 3. Pekerjaan saat ini membantu untuk memperoleh pengalaman kerja yang lebih beragam
		Kecepatan promosi	1. Kecepatan promosi di organisasi saat ini cepat. 2. Kemungkinan dipromosikan di organisasi saat ini tinggi 3. Dibandingkan dengan organisasi sebelumnya, posisi pekerjaan saya saat ini sangat ideal dengan harapan saya. 4. Dibandingkan dengan rekan kerja saya, saya lebih cepat dipromosikan

		Pertumbuhan remunerasi	1. Gaji di organisasi tumbuh dengan cepat 2. Dalam organisasi ini, kemungkinan adanya kenaikan gaji sangat besar 3. Saya merasa bahwa gaji saya lebih cepat meningkat dibandingkan dengan rekan kerja saya
Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item
<i>Employee Engagemnt</i> (X ₃)	<i>Employee engagement</i> merupakan fenomena psikologis dimana karyawan merasa penting bagi keberhasilan perusahaan dan termotivasi untuk meningkatkan hasil kerjanya ke tingkat yang lebih tinggi dari persyaratan pekerjaannya.	1. Penyerapan	1. waktu berlalu dengan cepat ketika sedang bekerja 2. Ketika bekerja, dapat melupakan segala hal di sekitar 3. Merasa senang ketika bekerja dengan sungguh-sungguh 4. Tenggelam dalam pekerjaan
		2. Kekuatan	1. Di tempat kerja, merasa penuh energy 2. Dalam menjalankan pekerjaan, merasa kuat dan bersemangat 3. Dapat terus bekerja dalam jangka waktu yang sangat lama 4. Dalam pekerjaan selalu tekun, bahkan ketika segala sesuatunya tidak berjalan dengan baik.
		3. Dedikasi	1. Pekerjaan yang dilakukan penuh makna dan tujuan 2. antusias dengan pekerjaan

			3. Bangga dengan pekerjaan yang dilakukan 4. Pekerjaan menantang
dalam Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item
Komitmen Organisasi (Y)	Komitmen terhadap suatu organisasi dapat didefinisikan sebagai sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi diri dengan organisasi tertentu dan berkomitmen terhadap tujuannya.	Komitmen Afektif	1. Senang menjadi bagian dari organisasi 2. Masalah yang ada dalam organisasi juga merupakan masalah pribadi 3. Memiliki keterikatan emosional dengan organisasi 4. Mearasa sedih jika organisasi mengalami kemunduran
		Komitmen berkelanjutan	1. Takut tidak mendapatkan fasilitas yang sama dengan tempat bekerja saat ini jika berhenti dari pekerjaan 2. Banyak terlibat dalam organisasi, sehingga berat untuk pindah bekerja ke perusahaan lain 3. Rugi jika meninggalkan perusahaan
		Komitmen Normatif	1. Akan merasa bersalah jika meninggalkan organisasi 2. Memiliki kewajiban untuk tetap ada di dalam organisasi sebagai bentuk loyalitas 3. Bertanggung jawab untuk turut memajukan perusahaan

3.6 Skala pengukuran

Pada penelitian ini, skala yang digunakan yaitu skala nominal (karakteristik responden) dan skala likert (pertanyaan tiap variabel). Nilda. (2021) menyatakan skala nominal merupakan skala pengukuran paling sederhana atau tingkatannya paling rendah di dalam suatu penelitian, skala ini hanya digunakan untuk memberikan kategori saja. Sedangkan, skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2018). Berikut merupakan tabel 3.2 pengukuran skala likert:

Tabel 3.2 Pengukuran Skala Likert

No	Jawaban	Kode	Skor
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Netral	N	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Sugiyono (2018).

3.7 Teknik Pengujian Data

3.7.1 Uji Validitas Data

Menurut Sugiyono. (2018) uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau sahny suatu hipotesis tertentu, kuesioner dianggap valid jika pertanyaan di atas dapat menjawab apa pun yang ditanyakan oleh kuesioner. Tujuan penilaian validitas adalah untuk memahami tingkat kesesuaian antara titik-titik data yang diamati objek dan data yang diberikan oleh peneliti. Pada penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan menggunakan rumus *Pearson Product Moment* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Rumus 3. 2 *Pearson Product Moment*

Keterangan:

r_{xy} : koefisien validitas

n : banyaknya sampel

x : nilai pembanding

y : nilai dari yang akan dicari validitasnya

Program SPSS 27 digunakan untuk perhitungan validitas untuk menguji setiap item pernyataan setiap variabel penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pre-test kepada 30 responden untuk setiap instrumen pernyataan untuk menilai validitas dengan nilai r_{tabel} 0,361. Setiap item dikatakan valid jika nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Berikut ini adalah hasil uji validitas instrumen setiap variabel pada penelitian ini.

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas

Item (<i>Perceived Organizational Support</i>)	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X1.1	0,912	0,361	Valid
X1.2	0,916		Valid
X1.3	0,850		Valid
X1.4	0,882		Valid
X1.5	0,946		Valid
X1.6	0,921		Valid
X1.7	0,906		Valid
X1.8	0,938		Valid
Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan

(Pertumbuhan Karir)			
X2.1	0,786	0,361	Valid
X2.2	0,794		Valid
X2.3	0,847		Valid
X2.4	0,848		Valid
X2.5	0,854		Valid
X2.6	0,864		Valid
X2.7	0,717		Valid
X2.8	0,862		Valid
X2.9	0,691		Valid
X2.10	0,851		Valid
X2.11	0,883		Valid
X2.12	0,714		Valid
Item (Employee Engagement)	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X3.1	0,890	0,361	Valid
X3.2	0,706		Valid
X3.3	0,907		Valid
X3.4	0,694		Valid
X3.5	0,926		Valid
X3.6	0,958		Valid
X3.7	0,916		Valid
X3.8	0,924		Valid
X3.9	0,912		Valid
X3.10	0,890		Valid
X3.11	0,795		Valid
X3.12	0,916		Valid

Item (Komitmen Organisasi)	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Y.1	0,642	0,361	Valid
Y.2	0,889		Valid
Y.3	0,777		Valid
Y.4	0,785		Valid
Y.5	0,753		Valid
Y.6	0,894		Valid
Y.7	0,815		Valid
Y.8	0,809		Valid
Y.9	0,871		Valid
Y.10	0,817		Valid

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu jumlah yang dapat dipercaya atau terjamin apabila sering digunakan (Sugiyono, 2018). Pengujian reliabilitas penelitian ini dilakukan dengan menghitung besarnya *Cronbach's Alpha* untuk setiap variabel yang akan diuji. Pada penelitian ini, uji reliabilitas data menggunakan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{V_t^2} \right]$$

Rumus 3. 3 *Alpha Cronbach*

Keterangan:

r₁₁ : Reliabilitas instrumen

K : Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$: Jumlah varian butir/item

V_t^2 : Varian total

Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
<i>Perceived organizationl support</i>	0,969	Reliabel
Pertumbuhan karir	0,951	Reliabel
<i>Employee engagement</i>	0,969	Reliabel
Komitmen organisasi	0,939	Reliabel

Jika nilai *cronbach's alpha coefficient* lebih besar dari 0,60, maka jawaban dapat dikatakan reliable (Sugiyono, 2018)

3.8 Teknik Analisis Data

3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan mendeskripsikan data yang telah diperoleh dengan menjelaskan kondisi suatu varivel tanpa bermaksud mendapatkan kesimpulan yang dapat diterapkan secara umum (Sugiyono, 2018). Statistika deskriptif berkenaan dengan bagaimana data dapat digambarkan (dideskripsikan) atau disimpulkan, baik secara numerik (misalnya menghitung rata-rata dan deviasi standar) atau secara grafis (dalam bentuk tabel atau grafik), untuk mendapatkan gambaran sekilas mengenai data tersebut sehingga lebih mudah dibaca dan bermakna (Darmawan, 2013). Dalam penelitian ini, menggambarkan karakteristik responden dan analisis jawaban responden melalui kuesioner terhadap pengaruh *perceived organizational support*, pertumbuhan karir, dan *employee engagement* terhadap komitmen organisasi karyawan Gen Z.

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut Rangkuti. (2019) uji normalitas ini bertujuan untuk melihat apakah kelompok data berdistribusi normal atau tidak. Jika data pada setiap variabel tidak dalam keadaan normal, parameter statistik tidak dapat diterapkan pada hipotesis. Pengukuran standar ini menggunakan metode probabilitas standar plot grafik, yakni:

- a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas atau berdistribusi secara normal.
- b. Namun, sebaliknya. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan suatu uji asumsi klasik yang harus dipenuhi dalam analisis regresi, uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi bias atau tidak dalam suatu analisis model regresi, biasanya jika dalam suatu model analisis regresi terdapat bias atau penyimpangan, estimasi model yang akan dilakukan menjadi sulit dikarenakan varian data yang tidak konsisten (Widana, 2020).

Adapun dasar analisis uji heteroskedastisitas, yaitu:

- a. Jika tidak ada pola yang jelas atau titik-titik menyebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika terdapat pola tertentu atau titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur, maka dapat dikatakan telah terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolenieritas

Menurut Widana. (2020) Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas dalam suatu penelitian memiliki unsur-unsur yang sama, seharusnya, antara variabel-variabel bebas yang akan dianalisis tidak diizinkan mengandung aspek, indikator, ataupun dimensi yang sama, karena apabila antar variabel bebas mengandung aspek atau indikator yang sama maka koefisien regresi yang didapatkan menjadi bias dan tidak bermakna.

Adapun dasar pengambilan keputusan uji multikolinearitas yaitu dari melihat besarnya tolerance value dan variance inflation factor. Sehingga:

- a. Jika *tolerance value* < 0,10 atau VIF > 10 dapat disimpulkan telah terjadi multikoloniaritas.
- b. Jika *tolerance value* > 0,10 atau VIF < 10 dapat disimpulkan tidak terjadi multikoleniaritas.

3.9 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Jane (2021), regresi linier berganda dimaksudkan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variable independen (explanatory) terhadap satu variable dependen, model ini mengasumsikan adanya hubungan satu garis lurus/linier antara variabel dependen dengan masing-masing prediktornya. Maka dari itu, penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda untuk menghitung besarnya pengaruh variabel bebas (*perceived organizational support*, pertumbuhan karir, *employee engagement*) terhadap variabel terikat (Komitmen Organisasi). Alat analisis yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah SPSS. Pengujian dalam penelitian yaitu dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda (*multiple regression analysis model*) dengan model dasar sebagai berikut.

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_nx_n + e$$

Rumus 3. 4 Analisis regresi linear berganda

Keterangan:

- Y : Variabel dependen
 a : Konstanta
 b₁, b₂ : Koefisien regresi
 X₁, X₂, X₃ : Variabel independen
 e : Margin error/Epsilon

Sumber: (Jane, 2021)

3.10 Uji Hipotesis

Menurut Nursalam (2015), uji hipotesis merupakan prosedur yang berisi sekumpulan aturan yang menuju kepada suatu keputusan apakah akan menolak atau tidak menolak (menerima) hipotesis nol yang telah dirumuskan. Sehingga pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui adakah pengaruh *perceived organizational support*, pertumbuhan karir, dan *employee engagement* terhadap komitmen organisasi (Studi Pada Karyawan Gen Z di Lampung). Untuk menguji pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) baik secara parsial maupun secara simultan dilakukan dengan, Uji t (t-test), dan Uji F (F-test).

a. Uji t (t-test)

Menurut Suparyanto & Rosad (2020), uji-t adalah jenis pengujian statistika untuk mengetahui apakah ada perbedaan dari nilai yang diperkirakan dengan nilai hasil perhitungan statistika. Nilai perkiraan ini bermacam-macam asalnya, ada yang kita tentukan sendiri, berdasarkan isu, nilai persyaratan, dll. Tes t atau Uji t adalah uji statistik yang digunakan untuk menguji kebenaran atau kepalsuan hipotesis nol. Uji ini digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel-variabel independen *Perceived organizational support* (X₁), Pertumbuhan karir (X₂), dan *Employee engagement* (X₃) terhadap variabel dependen Komitmen Organisasi (Y) pada karyawan Gen Z di Lampung. Nilai t dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{\bar{x} - \mu_0}{S/\sqrt{n}}$$

Rumus 3. 5 Uji t

Keterangan:

X : Rata-rata pengambilan data

μ_0 : Nilai yang dihipotesiskan

S : Standar deviasi sampel

n : Jumlah Sampel

Sumber: (Nuryadi *et al.*, 2017)

Hasil t hitung dapat dilihat pada output koefisien dari hasil analisis linier berganda dengan pengambilan keputusan sebagai berikut:

- $t_{hit} > t_{tab} \rightarrow$ berbeda secara signifikansi (H_0 ditolak)
- $t_{hit} < t_{tab} \rightarrow$ berbeda secara signifikansi (H_0 diterima)

b. Uji F (F test)

Uji ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel-variabel independen *Perceived organizational support* (X_1), *Pertumbuhan karir* (X_2), dan *Employee engagement* (X_3) terhadap variabel dependen *Komitmen Organisasi* (Y) pada karyawan Gen Z di Lampung. Maka, nilai F dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{R^2 k}{1 - \frac{R^2}{n} - k1}$$

Rumus 3. 6 Uji F

Keterangan:

n : Jumlah Sampel

k : Jumlah Variabel Bebas

R^2 : Koefisien determinasi

Sumber: (Sugiyono, 2018)

Tahap-tahap untuk melakukan uji F adalah sebagai berikut:

1. Merumuskan hipotesis

H_0 : $b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = b_5 = 0$, artinya variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

H_a : $b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq b_4 \neq b_5 \neq 0$, artinya variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

2. Tingkat signifikansi ditentukan dengan menggunakan 0,05 ($\alpha=5\%$).
3. Menentukan F hitung.
4. Menentukan F tabel, dengan berdasarkan pada tingkat signifikansi ($\alpha=5\%$) dengan derajat kebebasan $df_1 = \text{jumlah variabel}-1$ dan $df_2 = (k;n-k)$, dimana n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen.
5. Pengambilan keputusan uji F didasarkan pada:
 - H_0 diterima jika $F \text{ hitung} \leq F \text{ tabel}$ H_0 diterima dan H_a ditolak. Memiliki arti bahwa, semua variabel independen bukan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.
 - Jika $F \text{ hitung} \geq F \text{ tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Memiliki arti bahwa semua variabel independen merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

3.11 Koefisien Determinasi (R^2)

Dalam studi korelasi, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk memperkirakan kapasitas model dalam menjelaskan variabel-variabel terkait. Koefisien determinasi terletak antara 0 dan 1. Nilai R menunjukkan bahwa variabel kapasitas independen untuk menjelaskan variasi pada variabel relatif dependen. Nilai yang mengikuti satu sama lain menunjukkan bahwa variabel bebas memberikan hampir semua informasi

mengenai variabel dependen. Berikut ini adalah beberapa panduan penetapan korelasi koefisien:

Tabel 3. 2 Koefisien Determinasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat kuat

(Sumber: Sugiyono, 2018)

V. SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian kepada karyawan Gen Z di Lampung terkait pengaruh *Perceived Organizational Support*, *Pertumbuhan Karir*, dan *Employee Engagement* Terhadap Komitmen Organisasi, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Perceived Organizational Support* (X1) secara parsial berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Gen Z di Lampung. Hal ini menunjukkan bahwa *perceived organizational support* antara karyawan Gen Z dengan perusahaan kuat untuk memengaruhi komitmen organisasi. Berdasarkan penilaian responden, variabel *perceived organizational support* mendapatkan nilai tinggi/setuju dengan nilai sebesar 4,2 dengan indikator tertinggi ada pada keadilan dan penghargaan, serta kondisi kerja sebesar 4,2.
2. *Pertumbuhan Karir* (X2) secara parsial tidak memiliki arah hubungan dengan komitmen tetapi signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan Gen Z di Lampung. Berdasarkan penilaian responden, variabel *pertumbuhan karir* mendapatkan kategori cukup/netral dengan nilai sebesar 3,8 dengan indikator tertinggi ada pada pengembangan kemampuan profesional dengan nilai sebesar 4
3. *Employee engagement* (X3) secara parsial berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan Gen Z di Lampung. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat *employee engagement*, maka akan semakin tinggi komitmen organisasi. Berdasarkan penilaian responden, variabel *employee engagement* mendapatkan kategori tinggi/setuju dengan nilai sebesar 4,1 dan indikator tertinggi ada pada indikator dedikasi dengan nilai sebesar 4,2

4. *Perceived Organizational Support*, *Pertumbuhan Karir*, dan *Employee Engagement* secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Gen Z di Lampung. Artinya semakin tinggi tingkat *Perceived Organizational Support*, *Pertumbuhan Karir*, dan *Employee Engagement* ketika diuji bersama-sama, maka akan semakin tinggi komitmen organisasi. Berdasarkan penilaian responden, variabel komitmen organisasi mendapatkan kategori setuju/tinggi dengan nilai sebesar 4,1 dan indikator tertingginya adalah komitmen normatif dengan kategori tinggi/setuju dengan nilai sebesar 4,2.

5.2 Saran

Pada penelitian ini memiliki batasan penelitian hanya pada karyawan Gen Z di Lampung dan menggunakan metode *non-probability sampling* dimana sampel yang diambil tidak mewakili seluruh populasi, sehingga hasilnya terbatas pada populasi yang diteliti dan tidak dapat digeneralisasikan pada seluruh karyawan Gen Z di berbagai wilayah. Berdasarkan dari hasil analisis dan batasan penelitian di atas, maka saran-saran yang dapat diajukan adalah:

1. Saran Teoretis

Pada penelitian ini memiliki batasan penelitian hanya pada karyawan Gen Z di Lampung dan menggunakan metode *non-probability sampling* maka sample belum tentu mempresentasikan seluruh Gen Z yang ada di Lampung karena dibatasi oleh kriteria responden dan tidak tersebar secara proporsional di seluruh wilayah di Provinsi Lampung. Berdasarkan dari hasil analisis dan batasan penelitian diatas, maka saran-saran yang dapat diajukan adalah:

- a. Bagi penelitian selanjutnya, dapat melakukan penelitian dengan metode lain yang lebih representatif dan pengambilan sampel yang lebih luas dari berbagai wilayah.
- b. Pengembangan lebih lanjut dapat dilakukan mengenai komitmen organisasi dengan menambahkan variabel-variabel yang berbeda dari penelitian ini seperti: lingkungan kerja, budaya perusahaan atau

perbedaan gender sehingga bisa mendapatkan hasil yang lebih komprehensif mengenai komitmen organisasi

2. Saran Praktis

Disarankan bagi pihak intitusi di Lampung perlu memberikan dukungan terhadap kebutuhan kerja karyawan. Komitmen organisasi yang tinggi dapat dibangun melalui pemberian apresiasi, perhatian terhadap keseimbangan kehidupan kerja, serta keterlibatan atasan dalam mendukung pengembangan individu.

Kemudian, *employee engagement* juga menjadi aspek penting dalam mendorong komitmen organisasi. Organisasi disarankan untuk menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi, mendukung kolaborasi, dan memberikan makna bagi Gen Z, yang dikenal sebagai generasi yang menghargai nilai, tujuan, dan kebermaknaan dalam bekerja. Memberikan ruang partisipasi dalam pengambilan keputusan serta mendorong inovasi dapat meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi, dengan memperhatikan ketiga faktor ini secara simultan *perceived organizational support*, pertumbuhan karir, dan *employee engagement* maka tingkat komitmen karyawan Gen Z di Provinsi Lampung terhadap organisasi dapat meningkat secara signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, H., & Nurhanita, N. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kemampuan Diri Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Pidie. *Jurnal Ekobismen*, 2(2), 19–33.
<https://doi.org/10.47647/jeko.v2i2.591>
- Adolph, R. (2016). *Employee engagement* Pada Sektor Bisnis dan Publik
- Ahsan, U., & Muhammad Anwar ul Haq. (2022). Perceived Organizational Support, Workplace Loneliness, and Creativity: Mediating Role of Workplace Loneliness, and Moderating Role of Proactive Personality. *Reviews of Management Sciences*, 3(2), 147–164.
<https://doi.org/10.53909/rms.03.02.092>
- Al Balushi, A. K., Thumiki, V. R. R., Nawaz, N., Jurcic, A., & Gajenderan, V. (2022). Role of organizational commitment in career growth and turnover intention in public sector of Oman. In *PLoS ONE* (Vol. 17, Issue 5 May).
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0265535>
- 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.
<https://doi.org/10.24014/jp.v15i1.7029>
- amelia tjahyono and cindy aurelia cristo. (2020). *82883-ID-analisa-pengaruh-perceived-organizationa*. 246.
- Anwar, N., Sulton, F. A., Armanta, M. D., Ratnawati, I., & Suharnomo. (2024). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Gen Z: Tinjauan Sistematis. *Manajemen Business Innovation Conference MBIC*, 7, 808–823.
- Arya Rangga, M., & Fitria Hermiati, N. (2023). The effect of work stress and job insecurity on turnover intention with job satisfaction as an intervening variable on Generation Z employees in Bekasi Regency. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(3), 2990–3000.
<http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Asni, gani nur, Edward, utama rony, Jaharuddin, & Andry, P. (2021). *Perilaku Organisasi Pdf* (Issue May).
- Astuti, D. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 55–68. <http://journal.admi.or.id/index.php/JAMAN/article/view/181>
- ASTUTY, I., & UDIN, U. (2020). The Effect of Perceived Organizational Support

- and Transformational Leadership on Affective Commitment and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(10), 401–411. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no10.401>
- Badan Pusat Statistik. (2023). Angkatan Kerja (AK) Menurut Golongan Umur, 2023. In *Statistik Demografi dan Sosial*. <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/Njk4IzI=/angkatan-kerja--ak--menurut-golongan-umur.html>
- Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung 2023. (n.d.). *Penduduk Angkatan Kerja*.
- Cahayu, N. M. A., & Rahyuda, A. G. (2019). X4-Y-Z. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(10), 6042.
- Caron, J., & Markusen, J. R. (2016). *The International Journal Of Pegon Islam Nusantara Civilization* 1–23.
- Chairunnisa, Aji Fatwa, & Wijaya, A. N. (2023). Employee engagement: a literature review Keterlibatan karyawan: penelusuran literatur. *Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 18(2), 148–163.
- Clay, K. L., Murphy, R. C., & Watrins, W. D. (1975). Experimental methanol toxicity in the primate: Analysis of metabolic acidosis. *Toxicology and Applied Pharmacology*, 34(1), 49–61. [https://doi.org/10.1016/0041-008X\(75\)90174-X](https://doi.org/10.1016/0041-008X(75)90174-X)
- Darim, A. (2020). Manajemen Perilaku Organisasi Dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia Yang Kompeten. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 22–40. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v1i1.29>
- Darmawan, D. (2020). Profesionalisme, Motivasi Berprestasi, Komitmen Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Intensi Berwirausaha. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 3(3), 344–364. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2019.v3.i3.4167>
- Darmawan, D., & Mardikaningsih, R. (2021). Studi Tentang Peran Kualitas Kehidupan Kerja, Kepemimpinan dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Simki Economic*, 4(1), 89–98. <https://doi.org/10.29407/jse.v4i1.97>
- Daulay, G. S. M., & Respati, A. D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Di Kota Yogyakarta. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 49. <https://doi.org/10.21460/jrmb.2023.181.458>
- Dewi, M. K., & Rostiana, R. (2018). Peran Persepsi Dukungan Atasan Terhadap Kinerja Individual Karyawan Dengan Self-Efficacy Sebagai Mediator. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 2(1), 144. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v2i1.1625>
- Dhia, M. R. (2024). *Analysis of Career Development and Engagement on Gen Z Retention via Commitment in Jakarta Tech Companies*. 2, 9–14.

- Dwi Arfinasari, H., & 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. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v4i6.1460>
- Eisenberger, R., Rhoades Shanock, L., & Wen, X. (2020). Perceived Organizational Support: Why Caring about Employees Counts. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7, 101–124. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-044917>
- Febriani & Mulyana, (2021). (n.d.). *Karyawan Pada Karyawan Pt X Yeni Febriani Olievia Prabandini Mulyana Abstrak*. 1–12.
- Hali, M. A. (2019). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi (Studi Pada Divisi Produksi Pt. Indo Putra Harapan Sukses Makmur). *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 7 Nomor 1 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*, 7(1), 228–234.
- Hoch, J. E., Bommer, W. H., Dulebohn, J. H., & Wu, D. (2018). Do Ethical, Authentic, and Servant Leadership Explain Variance Above and Beyond Transformational Leadership? A Meta-Analysis. *Journal of Management*, 44(2), 501–529. <https://doi.org/10.1177/0149206316665461>
- Irena, L., & Rusfian, E. Z. (2019). Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Komunikasi Internal Dengan Kinerja Karyawan Generasi Z Pada Tech Company. *Jurnal Komunikasi*, 11(2), 223. <https://doi.org/10.24912/jk.v11i2.5635>
- Jane. (2021). Statistik deskriptif & regresi linier berganda dengan spss. In *Semarang University Press* (Issue April 2012).
- Jia-jun, Z., & Hua-ming, S. (2022). The Impact of Career Growth on Knowledge-Based Employee Engagement: The Mediating Role of Affective Commitment and the Moderating Role of Perceived Organizational Support.
- Judge, R. &. (2013). *Organizational Behavior*.
- Jurnal, J., & Mea, I. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Di Mediasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Gen Z Di Pt . *Softex Indonesia Plant*. 8(3), 1086–1103.
- Karlina, R. (2023). Efek Mediasi Person-Organization Fit Dalam Pengaruh Employer Branding Dan Organizational Culture Terhadap Employee Engagement. *Jurnal Darma Agung*, 31(5), 339–349. <https://dx.doi.org/10.46930/ojsuda.v31i5.3725>
- Khoirun Nisa, S., Lestari, D., Artono, A., & Retno Purwani Setyaningrum. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *Prosiding SEMANIS : Seminar*

- Nasional Manajemen Bisnis*, 2, 492–498. <http://lib.unnes.ac.id>
- Kuspriatni, L. (2014). Struktur dan Anatomi Organisasi. *Perilaku Keorganisasian*, 8(12), 1–8.
- Letsoin, V. R., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 17–34. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i1.2316>
- Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB)*, 4(1), 8.
[https://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=915072&val=10544&title=Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan](https://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=915072&val=10544&title=Pengaruh%20Budaya%20Organisasi%20Dan%20Komitmen%20Organisasi%20Terhadap%20Kinerja%20Karyawan)
- Muhamad Mardiansyah, & Rusdiah. (2022). Pengaruh Quality of Work Life dan Employee Engagement Terhadap Komitmen Organisasi pada Anita Phoneshop Baturaja. *Jurnal Manajemen Bisnis, Akuntansi Dan Keuangan*, 1(1), 25–38. <https://doi.org/10.55927/jambak.v1i1.367>
- Mujiasih, E. (2015). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support) Dengan Keterikatan Karyawan. *Jurnal Psikologi Undip*, 14(1), 40–51. <https://doi.org/10.14710/jpu.14.1.40-51>
- Nababan, H. S., Simanjuntak, R., & Pane, D. S. P. (2022). Peran Keterlibatan Karyawan, Lingkungan Kerja dan Pembelajaran Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 9(1), 9–17. <https://doi.org/10.26905/jbm.v9i1.6902>
- Nawaz, M. S., & Pangil, F. (2016). The relationship between human resource development factors, career growth and turnover intention: The mediating role of organizational commitment. *Management Science Letters*, 6, 157–176. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2015.12.006>
- Nilda, janna miftahul. (2021). Variabel dan skala pengukuran statistik. *Jurnal Pengukuran Statistik*, 1(1), 1–8.
- Nugroho, P. (2018). Bab I خاضع لـ. *Galang Tanjung*, 2504, 1–9.
- Nursalam, SPd., M. S. (2015). *Buku Daras Uin Alauddin*.
- Nuryadi, Astuti, T. D., Utami, E. S., & Budiantara, M. (2017). Buku Ajar Dasar-dasar Statistik Penelitian. In *Sibuku Media*.
- Pragita mutiara putri. (2023). Pengaruh Reputasi Perusahaan Dan Kompensasi Terhadap Intensi Melamar Kerja Pada Generasi Z (*Studi Kasus Pada Fresh Graduate Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Lampung*). 11.
- Prasetyo, R. E. (2014). *Analisis Peluang Pertumbuhan Karir Dan Implikasinya Terhadap Employee Turnover*. 1–103.
- Pratama, G., & Elistia, E. (2020). Analisis Motivasi Kerja, terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja. *Jurnal Ekonomi*, 11(2), 144–152.

- Purnama, A. N. C. (2020). Pengaruh Persepsi Pengembangan Karir dan Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(2), 316. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v8i2.4916>
- Putri, K., Ekonomi, F., & Paramadina, U. (2024). Apakah Gen-Z memiliki Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi yang lebih tinggi terhadap Prestasi Kerja dibandingkan generasi lainnya ? 6(2), 48–67.
- Rachmawati, D. (2019). Welcoming Gen Z in Job World (Selamat Datang Generasi Z di dunia kerja). *Proceeding Indonesia Career Center Network Summit IV*, 21–24.
- Rangkuti, A. N. (2019). *Metode Pendidikan Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, PTK, dan Penelitian Pengembangan*.
- Rika Widianita, D. (2023). Pengaruh Workplace Spirituality Dan Organization-Based Self Esteem Terhadap Work Engagement. *AT-TAWASSUTH: Jurnal Ekonomi Islam*, VIII(I), 1–19.
- Sakitri, G. (2021). Selamat Datang Gen Z , Sang Penggerak Inovasi. *Forum Manajemen Prasetya Mulya*, 35(2), 1–10.
- Saks, A. M. (2022). Caring human resources management and employee engagement. *Human Resource Management Review*, 32(3), 1–15. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2021.100835>
- Sani, F., & Annisa, A. (2019). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. 1, 2. *Tjyybjb.Ac.Cn*, 27(2), 635–637.
- Sari, N. K. (2019). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 7(1), 120–128. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v7i1.4714>
- Seprianto, O. (2021). Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Sains Dan Organisasi*, 2(1), 1–14. <https://doi.org/10.52300/jmso.v2i1.2795>
- Spagnoli, P., & Weng, Q. (2019). Factorial validity, cross-cultural equivalence, and latent means examination of the organizational career growth scale in Italy and China. *International Journal of Human Resource Management*, 30(21), 2951–2970. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1340325>
- Stinglhamber, F., Caesens, G., Clark, L., & Eisenberger, R. (2016). Perceived organizational support. *Handbook of Employee Commitment*, 1(1), 333–345. <https://doi.org/10.4324/9780429325755-6>
- Sugeng, S., & Niswah, U. (2023). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah (JIMPA)*, 3(1), 219–236. <https://doi.org/10.36908/jimpa.v3i1.169>
- Sugiyono, D. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*.

- Suparyanto dan Rosad. (2020). Hipotesis Uji T. *Suparyanto Dan Rosad*, 5(3), 248–253.
- Tambun, S., Laura, N., Lukiyana, & Prakashita, V. (2019). Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Job Satisfaction Terhadap Turnover Intention Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Pemoderasi. *Media Manajemen Jasa*, 7(2), 1–17.
- Tjandra, H. C., Wijaya, A., & Thio, S. (2018). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Afektif Karyawan Hotel di Surabaya. *Jurnal Hospitallity Dan Manajemen Jasa*, 6(2), 510–523.
- Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Upt Sungai Duku Pekanbaru. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 835–853. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.656>
- Utomo, E. P. (2019). Pengaruh Perceived Organizational Support, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intention To Quit Pada Generasi Y (Millennials). *BMAJ: Business Management Analysis Journal*, 2(1), 16–33. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v2i1.2980>
- Wahdiniawati, S. A., Parmenas, N. H., & Sulisty, S. (2023). Mengukur konsep keterlibatan karyawan : Implementasi Utrecht Work Engagement Scale (UWES) 9S. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan Nusantara*, 1(2), 51–58.
- 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>
- Weng, Q., & Zhu, L. (2020). Individuals' Career Growth Within and Across Organizations: A Review and Agenda for Future Research. *Journal of Career Development*, 47(3), 239–248. <https://doi.org/10.1177/0894845320921951>
- Widana. (2020). metadata, citation and similar papers at core.ac.uk. In *Pengaruh Penggunaan Pasta Labu Kuning (Cucurbita Moschata) Untuk Substitusi Tepung Terigu Dengan Penambahan Tepung Angkak Dalam Pembuatan Mie Kering* (Vol. 15, Issue 1). <https://core.ac.uk/download/pdf/196255896.pdf>
- Widyanti, R., & Basuki, M. S. (2021). *Perilaku Organisasi (Teori dan Konsep) Jilid 1*.
- Yusrin, N., & Kurniaty, D. (2023). Pengaruh Resiliensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19 Pada Departemen Business Operation PT AXA Mandiri Financial Services. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 5(1), 1–14. <https://doi.org/10.51353/jmbm.v5i1.653>
- Yusrini, B. A. (2017). Tenaga Kerja Wanita Dalam Perspektif Gender Di Nusa Tenggara Barat. *Al-MAIYYAH : Media Transformasi Gender Dalam Paradigma Sosial Keagamaan*, 10(1), 115–131.

<https://doi.org/10.35905/almaiyyah.v10i1.452>

- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). Komitmen Organisasi. In *Makassar: Nas Media Pustaka*.
- Zis, S. F., Effendi, N., & Roem, E. R. (2021). Perubahan Perilaku Komunikasi Generasi Milenial dan Generasi Z di Era Digital. *Satwika : Kajian Ilmu Budaya Dan Perubahan Sosial*, 5(1), 69–87.
<https://doi.org/10.22219/satwika.v5i1.15550>
- Zuhaena, F., & Harsuti, H. (2021). Keterlibatan Karyawan Dan Perilaku Inovatif: Sebuah Tinjauan Literatur. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 8(2), 66–72.
<https://doi.org/10.32477/jrm.v8i2.293>