

ABSTRAK

Ariyanti Pitaloka Pratiwi. 200541100132. Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau dari Intensitas Pindah Pekerjaan pada Karyawan Generasi Z. Psikologi. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Budaya. Universitas Trunojoyo Madura. 2024.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan komitmen organisasi yang ditinjau dari intensitas pindah pekerjaan pada karyawan generasi Z di Surabaya. Karyawan dianggap memiliki peran penting dalam sebuah organisasi, namun karyawan akan terus mempertimbangkan kepuasan kerja mereka. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi/perusahaan cenderung tidak berpikir untuk berhenti atau berpindah dari pekerjaan mereka. Intensitas pindah pekerjaan pada penelitian ini dikelompokkan ke dalam 3 masa kerja yaitu < dari 1 tahun, dalam 1-2 tahun dan dalam 2-3 tahun. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik *non-probability sampling*. Subjek dari penelitian ini berjumlah 96 karyawan generasi Z yang ditentukan berdasarkan *kuota sampling*. Instrumen dalam penelitian ini menggunakan skala komitmen organisasi yang berbentuk kuesioner. Analisis data yang digunakan yaitu uji *one way anova* yang menunjukkan hasil nilai F sebesar 11,043 dengan signifikansi sebesar 0,000 artinya terdapat perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari intensitas pindah pekerjaan pada karyawan generasi Z. Perbedaan tersebut dipengaruhi oleh masa kerja karyawan, karyawan dengan masa kerja singkat yaitu < 1 tahun dan dalam 1-2 tahun memiliki komitmen organisasi yang rendah daripada karyawan dengan masa kerja yang lebih lama yaitu dalam 2-3 tahun.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Pindah Pekerjaan, Masa Kerja, Karyawan Generasi Z

ABSTRACT

Ariyanti Pitaloka Pratiwi. 200541100132. Differences in Organizational Commitment in View of the Intensity of Changing Jobs among Generation Z Employees. Psychology. Faculty of Social and Cultural Sciences. Trunojoyo University, Madura. 2024.

This study aims to determine the differences in organizational commitment in terms of the intensity of job switching among generation Z employees in Surabaya. Employees are considered to have an important role in an organization, but employees will continue to consider their job satisfaction. Employees who are committed to the organization/company tend not to think about quitting or moving from their jobs. The intensity of changing jobs in this study is grouped into 3 working periods, namely < 1 year, within 1-2 years and within 2-3 years. This research uses quantitative methods with non-probability sampling techniques. The subjects of this study amounted to 96 generation Z employees who were determined based on quota sampling. The instrument in this study used an organizational commitment scale in the form of a questionnaire. The data analysis used is the one way anova test which shows the results of the F value of 11.043 with a significance of 0.000, meaning that there are differences in organizational commitment in terms of the intensity of changing jobs in generation Z employees. The difference is influenced by the employee's tenure, employees with a short tenure of <1 year and within 1-2 years have a lower organizational commitment than employees with a longer tenure of 2-3 years.

Keywords: Organizational Commitment, Job Hopping, Working Period, Generational Employees Z