

Hubungan antara mentoring atasan dan komitmen organisasi pada generasi y = Relationship between supervisory mentoring and organizational commitment in generation y

Sintya Puspitarini, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20412492&lokasi=lokal>

Abstrak

Komitmen organisasi terus mendapat perhatian yang besar baik dari pihak ilmuwan maupun praktisi. Alasan utama dari perhatian yang begitu besar adalah karena komitmen organisasi dipersepsi sebagai sikap yang dapat memprediksi turnover secara lebih baik dari sikap kerja lainnya, seperti job satisfaction (Cohen, 1992). Peneliti menduga komitmen organisasi memiliki korelasi dengan mentoring atasan, terutama spesifik pada Generasi Y. Generasi Y memiliki karakteristik khusus yang mungkin dapat memengaruhi persepsi mentoring atasan, seperti menyukai pengembangan karir yang cepat (D`Netto dan Ahmed, 2012). Hasil penelitian menunjukkan terdapat korelasi positif yang signifikan antara mentoring atasan dan komitmen organisasi pada dimensi afektif dan normatif, namun tidak pada dimensi kontinuan.

.....

Organizational commitment is getting huge attention both from researcher and practitioner. The major reason is because it can predict turnover better than other work attitudes, such as job satisfaction (Cohen, 1992). Researcher assume organizational commitment has a positive and significant correlation with supervisory mentoring, specifically to Generation Y population. Generation Y`s characteristic, such as value career development (D`Netto dan Ahmed, 2012), could enhance the importance of supervisory mentoring in Generation Y. This study revealed there is a positive and significant correlation between supervisory mentoring and organizational commitment, on affective and normative commitment, but not on continuance commitment.