

Pengaruh human resource practices terhadap job satisfaction: peran mediasi affective organizational commitment dan organizational identification: studi kasus pada karyawan generasi milenial di Indonesia = The effects of human resource practices on job satisfaction: the mediating role of affective organizational commitment and organizational identification: study on millennial generation employees in Indonesia

Mohammad Yuswandi Samadi, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20507453&lokasi=lokal>

---

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari human resource practices terhadap job satisfaction baik secara langsung dan melalui adanya mediasi dari affective organizational commitment dan organizational identification. Pendekatan yang di dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif melalui kuesioner digital untuk mengumpulkan data yang diambil melalui media sosial. Responden yang terlibat dalam penelitian ini ditentukan dengan metode non-probability sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Populasi dari responden yang dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan generasi milenial dengan pengalaman bekerja minimal satu tahun yang bekerja di Indonesia. Indikator yang digunakan dalam mengukur variabel pada penelitian ini sebanyak 45 item, yang terdiri dari 28 item human resource practices, delapan item affective organizational commitment, enam item organizational identification, dan tiga item job satisfaction. Hasil yang didapatkan menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari human resource practices terhadap job satisfaction baik secara langsung maupun melalui mediasi dari affective organizational commitment dan organizational identification. Kedua variabel mediasi tersebut juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap job.

.....Human resource practices towards job satisfaction both directly and through mediation of affective organizational commitment and organizational identification. This research uses quantitative research which uses a digital questionnaire to collect data taken through social media. The respondents involved in this study were determined by the non-probability sampling method, which is a sampling technique that does not provide the same opportunities/opportunities for each person or member selected as a sample. The population of respondents in this study were all millennial generation companies with at least one year's work experience working in Indonesia. Indicators used in measuring the variables in this study were 45 items, consisting of 28 items of human resource practices, eight items of affective organizational commitment, six items of organizational identification, and three items of job satisfaction. The results obtained indicate that there is a positive and significant influence of human resource practices on job satisfaction both directly and through mediation of affective organizational commitment and organizational identification. All mediation variables also has a positive and significant effect on job satisfaction.