

Peran Mediasi Komitmen Afektif dalam Pengaruh Meaningful Work terhadap Intensi Turnover pada Karyawan Generasi Z = The Mediating Role of Affective Commitment in the Effect of Meaningful Work Towards Turnover Intention in Generation Z Employees

Dyah Kinanti Kesuma Dewi, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=9999920527109&lokasi=lokal>

Abstrak

Generasi Z merupakan generasi termuda yang saat ini mulai memasuki dunia kerja dan diperkirakan jumlahnya akan terus bertambah. Namun, karyawan Generasi Z diketahui memiliki intensi turnover yang tinggi. Dengan menggunakan kerangka teori Conservation of Resources (COR) penelitian ini bertujuan untuk menguji peran komitmen afektif dalam memediasi pengaruh meaningful work terhadap intensi turnover pada karyawan Generasi Z. Partisipan dalam penelitian ini merupakan karyawan Generasi Z (usia 18-28 tahun) dengan masa kerja minimal 1 tahun (N = 203). Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan teknik convenience sampling dengan menyebarkan kuesioner secara daring. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini antara lain: Turnover Intention Scale, Work and Meaning Inventory, dan Affective Commitment Scale. Data dianalisis dengan menggunakan program PROCESS versi 4.2 Model 4 pada SPSS versi 23. Hasil analisis data menunjukkan bahwa komitmen afektif memediasi penuh pengaruh meaningful work terhadap intensi turnover. Berdasarkan hasil tersebut, implikasi praktis dari penelitian ini adalah organisasi dapat mengurangi intensi turnover dengan menerapkan strategi yang dapat memunculkan meaningful work dan komitmen afektif pada karyawan Generasi Z.

.....Generation Z is the youngest generation starting to enter the working world, and the number of Generation Z in the working world will continue to grow. However, Generation Z employees are known to have high turnover intentions. Using the Conservation of Resources (COR) theoretical framework, this study examines the mediating role of affective commitment in the effect of meaningful work towards turnover intentions in Generation Z employees. Participants in this study were Generation Z employees (age 18-28 years) with years of service at least one year (N = 203). Data was collected using a convenience sampling technique by distributing questionnaires online. The instruments used in this study include Turnover Intention Scale, Work and Meaning Inventory, and Affective Commitment Scale. Data were analyzed using the PROCESS program version 4.2 Model 4 in SPSS version 23. The results of the data analysis showed that affective commitment fully mediates the effect of meaningful work towards turnover intention. Based on these results, the practical implication is that organizations can reduce turnover intention by implementing strategies that generate meaningful work and affective commitment in Generation Z employees.