

Peran Kemajuan Tujuan Karier sebagai Moderator Hubungan antara Pekerjaan Layak dan Komitmen Afektif pada Karyawan Generasi Z = The Role of Career Goal Progress as a Moderator of the Relationship between Decent Work and Affective Commitment among Generation Z Employees

Cathlin Lita Michaelia Br. Manik, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=9999920545180&lokasi=lokal>

Abstrak

Maraknya praktik job hopping pada generasi Z mencerminkan rendahnya komitmen afektif yang terbentuk pada generasi ini. Mengingat bahwa generasi Z akan segera mendominasi pasar tenaga kerja dan karakteristik mereka yang cenderung tidak ragu untuk berpindah kerja, menjadi penting untuk menguji faktor yang dapat meningkatkan komitmen afektif pada generasi ini. Penelitian ini bertujuan untuk menguji peran kemajuan tujuan karier sebagai moderator dalam hubungan antara pekerjaan layak dan komitmen afektif pada karyawan generasi Z. Penelitian dilakukan pada 346 karyawan berusia 20–29 tahun yang berstatus sebagai karyawan tetap, WNI, dan telah bekerja minimal 3 bulan. Hasil pengujian SPSS Process Hayes menunjukkan bahwa kemajuan tujuan karier terbukti memiliki efek moderasi signifikan pada hubungan antara pekerjaan layak dan komitmen afektif pada karyawan generasi Z di Indonesia ($t = 2.123$, $p = 0.034 < 0.05$). Temuan penelitian ini menekankan pentingnya kemajuan tujuan karier dalam meningkatkan komitmen afektif, meskipun pekerjaan layak juga memainkan peran penting bagi karyawan generasi Z. Penelitian ini dapat menjadi acuan bagi perusahaan dalam mengembangkan strategi untuk meningkatkan komitmen afektif karyawan khususnya pada generasi Z, seperti melalui branding mengenai jenjang karier di media sosial, sehingga fenomena job hopping dapat diminimalisasi.

.....The prevalence of job hopping among Generation Z reflects their low affective commitment. As Generation Z is set to dominate the labor market and tends to frequently change jobs, it is crucial to explore factors that can enhance their affective commitment. This study examines the role of career goal progress as a moderator in the relationship between decent work and affective commitment among Generation Z employees. The study involved 346 employees aged 20–29 who are permanent employees, Indonesian citizens, and have worked for at least 3 months. SPSS Process Hayes moderation testing showed that career goal progress significantly moderates the relationship between decent work and affective commitment in generation Z employees in Indonesia ($t = 2.123$, $p = 0.034 < 0.05$). The findings of this study emphasize the importance of career goal progress in increasing affective commitment, although decent work also plays an important role for generation Z employees. This research can serve as a reference for companies in developing strategies to increase the affective commitment of employees, especially in generation Z, such as through branding about career paths on social media, so that the phenomenon of job hopping can be minimized.