



JURNAL PSIKOHUMANIKA

<http://ejournal.setiabudi.ac.id/ojs/index.php/psikohumanika>

PENGARUH EFIKASI DALAM BEKERJA DAN ORIENTASI KEWIRAUSAHAAN ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA GENERASI MILENIAL DI PERUSAHAAN X

Juni Indrawati¹, Jimmy Ellya Kurniawan²

Program Studi Psikologi, Universitas Ciputra Surabaya
CitraLand CBD Boulevard, Surabaya 60219

ARTICLE INFO

Article History

Be accepted:

September 2021

Approved:

Desember 2021

Published:

Desember 2021

Keywords :

commitment; efficacy;
entrepreneurship;
organization; millennial

ABSTRACT

Millennials tend to have low organizational commitment. Commitment is assumed to be increased by the existence of work efficacy and an entrepreneurial-oriented culture. This study uses a quantitative approach, correlational method with purpose to know whether there is an effect of work efficacy and organizational entrepreneurial orientation toward organizational commitment. Data were collected using a survey method by distributing scales, namely organizational commitment scale, self-efficacy at work scale and entrepreneurial orientation for organization scale. The research subjects were 157 millennial generations who had at least one year of service. From the multiple linear regression test conducted, it can be concluded that there is an effect between work efficacy and organizational entrepreneurial orientation on organizational commitment. The results of the simple linear regression test showed that there was an effect of work efficacy on organizational commitment. Likewise, the simple linear regression test also shows the influence of organizational entrepreneurial orientation on organizational commitment. This study also shows that the dimension of work efficacy that has the most influence on organizational commitment is occupational social self-efficacy. Meanwhile, the dimension of organizational entrepreneurial orientation that most influences organizational commitment is proactive.

Alamat Korespondensi:

Program Studi Psikologi, Universitas Ciputra Surabaya
CitraLand CBD Boulevard, Surabaya 60219

E-mail:

jindrawati@alumni.ciputra.ac.id

jimmy.ellya@ciputra.ac.id

p-ISSN: 1979-0341

e-ISSN : 2302-0660

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Sejarah Artikel Diterima : September 2021 Disetujui: Desember 2021 Dipublikasikan: Desember 2021</p>	<p>Generasi millennial cenderung memiliki komitmen organisasi yang rendah. Komitmen diasumsikan dapat ditingkatkan dengan adanya efikasi dalam bekerja dan budaya yang berorientasi kewirausahaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, metode korelasional dengan tujuan agar mengetahui apakah ada pengaruh efikasi dalam bekerja dan orientasi kewirausahaan organisasi terhadap komitmen organisasi. Pengambilan data menggunakan metode survei dengan cara menyebarkan skala komitmen organisasi, skala efikasi dalam bekerja dan skala orientasi kewirausahaan organisasi di Perusahaan X. Subjek penelitian adalah 157 generasi milenial yang memiliki masa kerja sekurangnya satu tahun. Dari Uji regresi linear berganda yang dilakukan dapat disimpulkan ada pengaruh antara efikasi dalam bekerja dan orientasi kewirausahaan organisasi terhadap komitmen organisasi. Hasil uji regresi linier sederhana menunjukkan adanya pengaruh efikasi dalam bekerja terhadap komitmen organisasi. Begitu pula melalui uji regresi linier sederhana juga menunjukkan adanya pengaruh orientasi kewirausahaan organisasi terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa dimensi efikasi dalam bekerja yang paling berpengaruh terhadap komitmen organisasi adalah <i>occupational social self-efficacy</i>. Sedangkan dimensi orientasi kewirausahaan organisasi yang paling mempengaruhi komitmen organisasi adalah proaktif.</p>
<p>Kata Kunci: komitmen; efikasi; kewirausahaan; organisasi; <i>millenial</i></p>	

PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja saat ini, karyawan yang paling mendominasi adalah generasi Y. Menurut Susenas (2017), dari total jumlah penduduk Indonesia generasi Y telah mencapai kurang lebih sekitar 33,75 persen yaitu sebesar 88 juta jiwa. Menurut Al-Asfour dan Lettau (2014) generasi Y adalah semua anak yang terlahir dalam kisaran antara tahun 1981 sampai dengan 2000. Kaifi, Nafei, Khanfar dan Kaifi (2012) mengungkapkan bahwa Generasi Y juga sering disebut sebagai generasi milenial karena mereka lahir dan tumbuh dalam era media dan teknologi digital. Keunggulan generasi milenial dalam mengoperasikan komputer dan memahami teknologi baru membuat mereka memiliki nilai lebih dalam bekerja (Kaifi, Nafei, Khanfar & Kaifi, 2012). Keunggulan tersebut membuat perusahaan berusaha untuk mempekerjakan dan mempertahankan mereka sebagai aset perusahaannya.

Menurut Trapero, Castaño, Parra dan García (2017) kenyataannya tidaklah mudah untuk bisa mempekerjakan dan mempertahankan generasi milenial yang cenderung memiliki komitmen organisasi rendah. Seperti yang di ungkapkan oleh Gallup dalam studinya bahwa sebanyak 21% milenial dalam jangka waktu kurang dari setahun telah berpindah-pindah tempat kerja. Dari 90 ribu lebih responden generasi milenial, sebanyak 76,8 persen memilih untuk pindah atau keluar kerja setelah bekerja selama satu atau dua tahun. Menurut Galbraith dan Smith (2012) generasi milenial dianggap sebagai karyawan yang kurang memiliki komitmen dalam bekerja. Menurut Allen & Meyer (1996), komitmen organisasi mengacu pada sikap seseorang yang setia, mempunyai keterikatan psikologis terhadap organisasi mereka, serta memiliki kecenderungan untuk tidak keluar dari organisasi.

Gallup (2016) mengungkapkan beberapa karakteristik generasi milenial saat bekerja. Beberapa diantaranya adalah ingin mengembangkan diri, ingin mendapatkan kesempatan untuk mencoba hal baru, berani mengambil keputusan dan memiliki otonomi. Saat perusahaan tidak mampu memberikan apa yang dibutuhkan oleh generasi milenial maka mereka juga tidak akan

ragu untuk memilih berhenti atau berpindah kerja (Strauss, 2014). Menurut Campione (2015) komitmen organisasi akan rendah dan karyawan akan memilih untuk berhenti bekerja saat sering mengalami pengalaman yang tidak menyenangkan.

Saat karyawan milenial tidak memiliki komitmen dalam berorganisasi maka mereka memiliki kecenderungan untuk berhenti bekerja atau mencari pekerjaan lainnya. Menurut Orvis, Dudley, dan Cortina (2018) salah satu anteseden dari niat berpindah kerja adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi karyawan yang tinggi menyebabkan kinerja karyawan lebih baik, nilai absensi rendah, dan jumlah *turnover* yang jauh lebih sedikit (Mowday, 1979). Komitmen organisasi memiliki arti bahwa karyawan memiliki keinginan untuk selalu mempertahankan keanggotaannya dan selalu berusaha untuk membantu tercapainya tujuan organisasi (Allen & Meyer, 1990). Menurut Dale Carnegie Indonesia (2016) 66 persen karyawan milenial hanya terlibat sebagian dengan perusahaan, yang berarti mereka kurang memiliki komitmen di tempat kerjanya.

Allen dan Meyer (1991) mengungkapkan bahwa komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif merupakan dimensi dari komitmen organisasi. Karyawan yang memilih untuk tetap bertahan dan bekerja karena keinginan mereka sendiri adalah karyawan yang memiliki komitmen afektif. Karyawan tetap bertahan dan bekerja karena memiliki kebutuhan adalah karyawan yang memiliki komitmen berkelanjutan. Karyawan yang memilih untuk tetap bertahan dan bekerja karena merasa memiliki keharusan untuk tetap tinggal adalah karyawan yang memiliki komitmen normatif. Menurut Allen dan Meyer (1991) anteseden yang berpengaruh terhadap komitmen afektif diantaranya adalah pengalaman kerja sedangkan anteseden yang mempengaruhi komitmen berkelanjutan diantaranya adalah investasi yang telah dilakukan selama ini.

Komitmen atau keinginan untuk terus bekerja dalam suatu organisasi didasari oleh keinginan diri karena merasa mampu dan mendapatkan sesuatu atas keberhasilannya (Bandura, 1997). Hal ini mengasumsikan bahwa efikasi dalam bekerja memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi. Efikasi dalam bekerja adalah keyakinan seseorang atas kemampuan dirinya untuk melakukan sesuatu atau mencapai kesuksesan dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan (Bandura, 1997). Saat karyawan yang memiliki efikasi dalam bekerja melakukan tugasnya dan berhasil maka akan meningkatkan keinginannya untuk terus dapat bekerja atau berkomitmen di perusahaan tersebut.

Loeb (2016) mengungkapkan bahwa efikasi dalam bekerja memiliki empat konstruksi yang saling berhubungan, yaitu *occupational social self-efficacy*, *occupational self-efficacy*, *occupational emotional self-efficacy* berorientasi pada diri sendiri dan *occupational emotional self-efficacy* berorientasi pada orang lain. *Occupational social self-efficacy* adalah efikasi diri untuk bisa bekerja bersama orang lain atau dalam kelompok tertentu dalam menyelesaikan pekerjaan. Menurut Liden, Wayne, dan Sparrowe (2000) kualitas hubungan sosial adalah faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. *Occupational self- efficacy* adalah efikasi diri dalam menyelesaikan pekerjaan yang harus di selesaikan. *Occupational emotional self-efficacy* berorientasi pada diri sendiri adalah efikasi diri dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan yang berorientasi pada kontrol emosi diri. *Occupational emotional self-efficacy* berorientasi pada

orang lain adalah efikasi diri dalam menyelesaikan pekerjaan yang berorientasi pada kontrol emosi yang dipengaruhi orang lain. Masing-masing konstruksi mempengaruhi pengalaman dan investasi karyawan terhadap perusahaan yang nantinya mempengaruhi komitmen organisasi (Bandura, 1997).

Akhtar, Ghayas, dan Adil (2012) mengungkapkan bahwa efikasi dalam bekerja memiliki pengaruh terhadap komitmen perusahaan. Saat karyawan memiliki kesesuaian antara kemampuan dan keterampilan dengan standar yang dibutuhkan oleh perusahaan maka hal tersebut dapat meningkatkan kepercayaan diri mereka dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Efikasi diri karyawan dapat meningkatkan karirnya dalam bentuk promosi jabatan (Parsa, Parsa & Parsa, 2016). Sementara karyawan yang mengalami pertumbuhan karir akan memperkuat komitmen organisasinya (Weng, McElroy, Morrow, & Liu, 2010). Yulan (2017) dalam penelitiannya juga mengungkapkan hal yang sama bahwa efikasi dalam bekerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan. Artinya, bahwa komitmen organisasi karyawan akan semakin tinggi apabila karyawan tersebut memiliki efikasi dalam bekerja yang tinggi.

Penelitian yang dilakukan oleh Yulan dan Benarto (2017) serta Akhtar, Ghayas, dan Adil (2012) sebelumnya menunjukkan bahwa efikasi dalam bekerja pada karyawan merupakan salah satu antiseden yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Namun penelitian tersebut tidak dilakukan pada generasi milenial. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan generasi milenial sebagai konteks penelitian karena menurut Trapero, Castaño, Parra, dan García (2017) generasi milenial cenderung memiliki komitmen organisasi yang rendah sehingga mereka mudah untuk berhenti bekerja ataupun berpindah kerja. Dengan demikian peneliti berasumsi bahwa efikasi dalam bekerja belum tentu berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada generasi milenial.

Karyawan akan memilih untuk tetap tinggal dan bekerja karena merasa memiliki keharusan untuk tetap tinggal adalah karyawan yang mempunyai komitmen normatif. Keharusan untuk tetap tinggal karena mereka memiliki keyakinan atau kepercayaan akan nilai-nilai dan tujuan yang sama dengan perusahaan sehingga mereka merasa berkewajiban untuk bertahan dan bekerja. Menurut Allen dan Meyer (1991) antiseden yang berpengaruh terhadap komitmen normatif diantaranya adalah budaya organisasi. Menurut Quinn dan Cameron (1999) generasi milenial cenderung akan bertahan dalam kurun waktu yang lebih lama pada perusahaan yang menjalankan adhokrasi sebagai budaya organisasi. Perusahaan yang menjalankan budaya adhokrasi menciptakan peluang dan kebebasan terhadap karyawannya untuk dapat berinovasi, mendapatkan pengalaman dan melakukan usaha beresiko agar perusahaan dapat terus maju dan berkembang serta menciptakan produk dan layanan yang kompetitif. Orientasi kewirausahaan organisasi memiliki kesamaan karakteristik dengan budaya adhokrasi, yaitu memberikan peluang kepada karyawan untuk bisa berinovasi, memiliki autonomi melakukan usaha beresiko, kompetitif dan proaktif (Quinn & Cameron, 1999). Sedangkan menurut Covin dan Lumpkin (2011) perusahaan sebagai pelaku orientasi kewirausahaan sangat sulit untuk membedakan orientasi kewirausahaan dengan budaya wirausaha

Lumpkin dan Dess (1996) mengungkapkan bahwa orientasi kewirausahaan adalah proses, pelaksanaan dan aktivitas dalam menetapkan keputusan yang bertujuan pada kemajuan baru

melalui otonomi, inovatif, proaktif, agresivitas kompetitif dan pengambilan resiko. Menurut Zhang et al (2014) ada lima dimesi dalam orientasi kewirausahaan, yaitu otonomi, inovatif, proaktif, agresivitas kompetitif dan pengambilan keputusan. Otonomi yaitu kebebasan individu untuk menentukan pilihan dalam menentukan tujuan dan menjalankan tujuan tersebut sampai selesai. Inovatif yaitu kesediaan untuk selalu mencoba hal baru dan menciptakan hal baru guna mengembangkan produk dan layanan. Proaktif yaitu pandangan ke depan guna memenuhi permintaan pasar dan meraih peluang. Agresivitas kompetitif adalah usaha yang konsisten untuk selalu unggul dalam persaingan. Pengambilan resiko yaitu pengambilan keputusan dan tindakan dengan memperhitungkan resiko dan hasil yang akan dicapai.

Pellegrini, Santos, Germain, dan Pellgrini (2018) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa budaya organisasi adalah faktor utama yang mempengaruhi generasi milenial untuk mau berkomitmen terhadap perusahaan. Wibawa dan Putra (2018) serta Amalia, Swasto dan Susilo (2016) dalam penelitiannya menyatakan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh budaya organisasi, namun belum banyak peneliti yang meneliti orientasi kewirausahaan organisasi sebagai budaya yang mempengaruhi komitmen organisasi pada generasi milenial. Quinn dan Cameron (1999) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa generasi milenial cenderung akan bertahan dalam kurun waktu yang lebih lama dalam perusahaan yang memiliki budaya organisasi adhokrasi. Itu sebabnya peneliti menggunakan orientasi kewirausahaan organisasi sebagai variabel yang diperkirakan memiliki pengaruh pada komitmen organisasi pada generasi milenial.

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh efikasi dalam bekerja dan orientasi kewirausahaan organisasi terhadap komitmen organisasi pada generasi milenial di perusahaan X. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan generasi milenial sebagai responden. Perbedaan karakteristik kerja antara generasi milenial dengan generasi sebelumnya diharapkan mampu memberikan temuan baru. Pengaruh efikasi dalam bekerja dan orientasi kewirausahaan yang diuji bersamaan terhadap komitmen organisasi merupakan keunikan lain dari penelitian ini.

Hipotesis mayor pada penelitian ini: Ada pengaruh antara efikasi dalam bekerja dan orientasi kewirausahaan organisasi terhadap komitmen organisasi pada generasi milenial di perusahaan X. Hipotesis minor 1: Ada pengaruh antara efikasi dalam bekerja terhadap komitmen organisasi pada generasi milenial di perusahaan X. Hipotesis minor 2: Ada pengaruh antara orientasi kewirausahaan organisasi terhadap komitmen organisasi pada generasi milenial di perusahaan X.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional, sedangkan metode yang digunakan untuk pengambilan data dalam penelitian ini adalah metode survei dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner berisi tiga jenis skala untuk menilai skor komitmen organisasi, efikasi dalam bekerja dan orientasi kewirausahaan organisasi disebarkan di perusahaan X. Perusahaan X adalah perusahaan di bidang properti dan didirikan pada tahun 1981 dan saat ini telah memiliki banyak cabang pada berbagai kota di Indonesia. Populasi penelitian ini ada karyawan perusahaan X. Penelitian ini menggunakan *purposive sampling*, yaitu teknik

pengambilan sampel dengan menentukan kriteria-kriteria tertentu (Sugiyono, 2008). Adapun kriteria sampel penelitian ini adalah karyawan milenial dengan tahun kelahiran 1981 sampai 2000 dan telah memiliki masa kerja minimal selama satu tahun di perusahaan X. Terdapat 257 karyawan memenuhi kriteria tersebut, namun yang merespon hanya 157 karyawan. Tidak semua karyawan yang memenuhi kriteria ikut merespon karena kesibukan pekerjaan sehingga sebagian karyawan milenial tidak sempat mengisi kuesioner samapi dengan batas waktu yang ditentukan.

Sebelum digunakan, skala efikasi dalam bekerja, orientasi kewirausahaan dan komitmen organisasi telah di *review* oleh tiga ahli. Selanjutnya peneliti melakukan uji bahasa terhadap 10 karyawan milenial di PT X. Setelah dilakukan uji bahasa selanjutnya peneliti menyebarkan kuesioner kepada 30 karyawan milenial di perusahaan X guna menguji validitas dan reliabilitas alat ukurnya.

Skala komitmen organisasi diadaptasi dari Allen dan Meyer (1990). Pada skala aslinya ditunjukkan hasil analisis faktor adanya tiga dimensi atau *subscale* yaitu dimensi komitmen afektif dengan rentang *factor loadings* antara 0,45 – 0,82, dimensi komitmen berkelanjutan dengan rentang *factor loadings* antara 0,44 – 0,67 dan dimensi komitmen normatif dengan rentang *factor loadings* antara 0,43 – 0,67. Semua *factor loading* lebih besar dari 0,4 jadi dapat disimpulkan bahwa semua aitemnya valid karena masing-masing aitem dapat menggambarkan dimensi yang ingin diukur. Berhubung hasil analisis faktor menunjukkan adanya tiga dimensi yang terpisah dan bukan unidimensi maka uji coba skala adaptasi pada penelitian ini juga dilakukan berdasarkan masing-masing dimensi. Hasil uji coba peneliti terhadap skala komitmen organisasi yang diadaptasi dari Allen dan Meyer (1990) menunjukkan reliabilitas dimensi komitmen afektif $\alpha = 0,772$ dengan CITC 0,436 - 0,732, dimensi komitmen berkelanjutan $\alpha = 0,800$ dengan kedua aitem memiliki CITC sama yaitu 0,673, dan dimensi komitmen normatif $\alpha = 0,693$ dengan CITC 0,334 - 0,546.

Skala efikasi dalam bekerja diadaptasi dari Loeb, Stempel, dan Isaksson (2016). Pada skala aslinya ditunjukkan hasil uji reliabilitas *alpha cronbach* dari masing-masing dimensinya, yaitu pada dimensi *occupational* $\alpha = 0,79$, pada dimensi *occupational social self-efficacy* $\alpha = 0,87$, pada dimensi *occupational emotional self-efficacy* berorientasi pada diri sendiri $\alpha = 0,90$ dan pada dimensi *occupational emotional self-efficacy* berorientasi pada orang $\alpha = 0,85$. Berhubung uji reliabilitas pada skala asli berdasarkan masing-masing dimensinya, maka uji coba skala adaptasi penelitian ini juga dilakukan berdasarkan masing-masing dimensi. Hasil uji coba peneliti terhadap skala efikasi dalam bekerja yang diadaptasidari Loeb, Stempel, dan Isaksson (2016) menunjukkan reliabilitas dimensi *occupational self-efficacy* $\alpha = 0,691$ dengan CITC 0,322 - 0,579, dimensi *occupational social self-efficacy* $\alpha = 0,683$ dengan CITC 0,408 - 0,485, dimensi *occupational emotional self-efficacy* berorientasi pada diri sendiri $\alpha = 0,657$ dengan kedua aitem memiliki CITC sama yaitu 0,491 dan dimensi *occupational emotional self-efficacy* $\alpha = 0,686$ dengan CITC 0,445 - 0,555.

Skala orientasi kewirausahaan organisasi diadaptasi dari Zhang et al (2014). Pada skala aslinya ditunjukkan hasil analisis faktor adanya lima dimensi yaitu dimensi otonomi dengan rentang *factor loadings* antara 0,667 – 0,795, dimensi inovatif dengan rentang *factor loadings* antara 0,530 – 0,833, dimensi proaktif dengan rentang *factor loadings* antara 0,693 – 0,785,

dimensi agresivitas kompetitif dengan rentang *factor loadings* antara 0,686 – 0,839 dan dimensi pengambilan risiko dengan rentang *factor loadings* antara 0,820 – 0,892. Semua *factor loading* lebih besar dari 0,4 jadi dapat disimpulkan bahwa semua aitemnya valid karena masing-masing aitem dapat menggambarkan dimensi yang ingin diukur. Hasil dari uji reliabilitas dari skala asli juga menunjukkan bahwa skor *Alpha Cronbach* yang baik untuk masing-masing dimensinya, yaitu α pada otonomi 0,756, inovatif 0,681, proaktif 0,700, agresivitas kompetitif 0,710 dan 0,653 pada pengambilan resiko. Berhubung hasil analisis faktor menunjukkan adanya lima dimensi yang terpisah dan bukan unidimensi, sehingga uji reliabilitas pada skala asli juga dilakukan pada masing-masing dimensinya, maka uji coba skala adaptasi pada penelitian ini juga dilakukan berdasarkan masing-masing dimensi. Hasil uji coba peneliti terhadap skala orientasi kewirausahaan organisasi yang diadaptasi dari Zhang et al (2014) menunjukkan reliabilitas dimensi otonomi $\alpha = 0,689$ dengan CITC 0,429 - 0,569, dimensi inovatif $\alpha = 0,955$ dengan CITC 0,854 - 0,906, dimensi proaktif $\alpha = 0,861$ dengan CITC 0,629 - 0,851, dimensi agresif kompetitif $\alpha = 0,734$ dengan CITC 0,380 - 0,718 dan dimensi pengambilan risiko $\alpha = 0,734$ dengan CITC 0,393 - 0,728.

Menurut Bhatnagar et al (2014) apabila skor *Alpha Cronbach* diatas 0,600 maka sudah dapat diterima. Dengan demikian semua skala dalam penelitian ini sudah reliable.

Penelitian ini tidak memerlukan uji normalitas karena menurut Katz (2011) jika jumlah responden sudah lebih dari 100 subyek maka distribusinya dapat diasumsikan normal. Uji linieritas juga tidak dilakukan pada penelitian ini karena sudah jarang digunakan pada berbagai penelitian, berhubung model atau hubungan antara variable bebas dan variabel terikat yang dibentuk dari telaah teoritis biasanya diasumsikan linear (Duli, 2019).

Uji hipotesis mayor menggunakan analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh efikasi dalam bekerja dan orientasi kewirausahaan organisasi terhadap komitmen organisasi. Peneliti juga melakukan uji hipotesis minor pertama dan dua dengan memakai analisis regresi linear sederhana.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji hipotesis penelitian ini sebagaimana tercantum dalam Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	R	R ²	Sig (p)
Mayor Diterima	0,610	0,373	0,000
Minor 1 Diterima	0,414	0,171	0,000
Minor 2 Diterima	0,610586	0,344	0,000

Hipotesis mayor dari hasil analisis regresi linear berganda diterima yaitu nilai $R = 0,610$, $R^2 = 0,373$, dan $\text{Sig (p)} = 0.000$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh efikasi dalam bekerja dan orientasi kewirausahaan organisasi terhadap komitmen organisasi pada generasi milenial di perusahaan X, dengan total sumbangan efektif sebesar 37,3%, dengan persamaan regresi $Y = 4,464 + 0,224 X_1 + 0,374 X_2$.

Efikasi dalam bekerja menurut Bandura (1997) sebuah keyakinan seseorang atas kemampuan dirinya untuk melakukan sesuatu atau mencapai kesuksesan dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan. Yulan dan Benarto (2017) mengungkapkan bahwa efikasi dalam bekerja menentukan kesuksesan atau kegagalan karyawan dalam menyelesaikan tugas atau masalah yang dihadapi.

Orientasi kewirausahaan organisasi menurut Cameron, Kim, Robert, dan Quinn (1999) merupakan sebuah budaya organisasi yang dijiwai oleh kewirausahaan. Perusahaan sebagai pelaku orientasi kewirausahaan sangat sulit untuk membedakan orientasi kewirausahaan dengan budaya wirausaha (Covin & Lumpkin, 2011). Itu artinya bahwa orientasi kewirausahaan adalah sebuah budaya. Budaya organisasi mengatur semua orang yang berkerja dalam perusahaan tersebut untuk berperilaku, bertindak dan bersikap selama bekerja di perusahaan (Sweeney & McFarlin, 2002).

Kesamaan atau kesesuaian antara budaya kerja perusahaan dan nilai karyawan dalam bekerja berdampak pada peningkatan komitmen karyawan.. Hal tersebut juga diungkapkan oleh Pellegrini, Santos, Germain, dan Pellgrini (2018) dalam penelitiannya bahwa budaya organisasi adalah faktor utama yang mempengaruhi generasi milenial untuk mau berkomitmen terhadap perusahaan.

Hipotesis minor pertama dari hasil analisis regresi linear sederhana diterima yaitu $R = 0,414$, $R^2 = 0,171$, dan $\text{Sig} (p) = 0.000$. Dari data tersebut dapat dikatakan bahwa ada pengaruh efikasi dalam bekerja terhadap komitmen organisasi pada generasi milenial di perusahaan X. Semakin karyawan milenial memiliki efikasi dalam bekerja maka komitmen karyawan milenial juga akan semakin meningkat. Semakin karyawan milenial tidak memiliki efikasi dalam bekerja maka komitmen terhadap organisasi juga akan semakin menurun.

Bandura (1997) menyatakan bahwa efikasi dalam bekerja mempengaruhi pengalaman kerja dan investasi karyawan terhadap perusahaan tempat dia bekerja. Keyakinan diri yang dimiliki karyawan akan berpengaruh terhadap usaha, pikiran serta perilaku karyawan. Sedangkan menurut Allen dan Meyer (1991) pengalaman kerja merupakan salah satu ateseden yang berpengaruh terhadap komitmen afektif dan investasi merupakan salah satu anteseden yang mempengaruhi komitmen berkelanjutan. Abidin, Pangtulan & Maria (2016) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa efikasi karyawan dalam bekerja berpengaruh terhadap komitmen pada perusahaan tempat mereka bekerja. Menurut Abidin, Pangtulan & Maria (2016) efikasi kerja karyawan yang positif akan berpengaruh terhadap usaha, daya tahan serta upaya penyelesaian masalah guna tercapainya atau kesuksesannya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Semua pengalaman akan keberhasilan atau kegagalan yang didapatkan dalam penyelesaian tugas akan berpengaruh terhadap komitmen dan keinginannya untuk tetap tinggal dan bekerja.

Peneliti lain Gillham, Reivich dan Shatté (2002) mengungkapkan bahwa tingginya efikasi dalam bekerja yang dimiliki oleh seseorang akan berpengaruh terhadap keteguhannya dalam menyelesaikan masalah dan usahaya untuk selalu mencurahkan segala upaya, tenaga dan pikiran guna menemukan jalan keluar guna menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Segala upaya dan usaha ini yang disebut sebagai investasi. Becker (1960) mengungkapkan bahwa karyawan yang

telah menginvestasikan waktu, tenaga dan pikiran berusaha untuk tetap bertahan karena mereka merasa rugi jika harus berpindah kerja, selain itu karyawan juga mengharapkan untuk mendapatkan imbalan, penghargaan atau promosi dari apa yang telah mereka investasikan dalam perusahaan. Itu sebabnya efikasi dalam bekerja sangat dibutuhkan untuk bisa membuat orang untuk tetap mau tinggal, bekerja dan berkomitmen terhadap perusahaan. Seperti yang diungkapkan oleh Sari (2016) dalam penelitiannya bahwa efikasi yang dimiliki karyawan dalam bekerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Hasil analisis regresi linear sederhana pada hipotesis minor kedua diterima yaitu $R = 0,586$, $R^2 = 0,344$, dan $\text{Sig} (p) = 0.000$. Kesimpulan dari data tersebut yaitu ada pengaruh orientasi kewirausahaan organisasi terhadap komitmen organisasi pada generasi milenial di perusahaan X. Semakin perusahaan menerapkan orientasi kewirausahaan organisasi pada karyawan generasi milenial maka komitmen karyawan milenial juga akan semakin meningkat. Semakin perusahaan kurang menerapkan orientasi kewirausahaan organisasi pada karyawan generasi milenial maka komitmen terhadap organisasi juga akan semakin menurun.

Menurut Cameron, Kim, Robert, & Quinn (1999) orientasi kewirausahaan organisasi merupakan sebuah budaya organisasi yang dijiwai oleh kewirausahaan. Perusahaan sebagai pelaku orientasi kewirausahaan sangat sulit untuk membedakan orientasi kewirausahaan dengan budaya wirausaha (Covin & Lumpkin, 2011). Seperti yang diungkapkan oleh Allen dan Meyer (1990) satu diantara beberapa antiseden yang memengaruhi komitmen normatif merupakan budaya organisasi. Pellegrini, Santos, Germain, dan Pellgrini (2018) juga mengungkapkan bahwa kesesuaian cara kerja karyawan dengan budaya organisasi mempengaruhi komitmen mereka untuk tetap bekerja pada perusahaan. Semakin tinggi kesesuaian cara kerja karyawan dengan budaya perusahaan akan meningkatkan komitmen karyawan pada perusahaan. Hasil uji tambahan berupa korelasi antara masing-masing dimensi efikasi dalam bekerja dan komitmen organisasi sebagaimana tercantum dalam Tabel 2.

Tabel 2: Hasil Korelasi Dimensi Efikasi Dalam Bekerja dan Komitmen Organisasi

Dimensi	Spearman's	Sig (p)
Occupational self-efficacy	0,468	<,001
Occupational social self-efficacy	0,515	<,001
Occupational emotional self-efficacy berorientasi pada diri sendiri	0,326	<,001
Occupational emotional self-efficacy berorientasi pada orang lain	0,183	0,022

Berdasarkan Tabel 2 maka dimensi efikasi dalam bekerja yang paling berpengaruh terhadap komitmen organisasi adalah *occupational social self-efficacy* yaitu 0,515. Berdasarkan hasil diatas dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh *occupational social self-efficacy* terhadap

komitmen organisasi pada generasi milenial di perusahaan X. Semakin tinggi *occupational social self-efficacy* karyawan milenial maka komitmen terhadap perusahaan juga tinggi.

Fan et al., (2013) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa seorang karyawan untuk bisa bekerja secara efektif mereka membutuhkan interaksi dengan atasan ataupun dengan rekan kerjanya guna menyampaikan ide ataupun bertukar pikiran dan mencari solusi untuk penyelesaian masalah. Keyakinan seorang karyawan akan kemampuannya untuk dapat terlibat dalam tugas yang membutuhkan interaksi dengan orang lain yaitu untuk memulai maupun memelihara hubungan dengan orang lain mempengaruhi pengalaman mereka dalam bekerja (Loeb, Stempel, dan Isaksson, 2016).

Saat karyawan memiliki *occupational social self-efficacy* yang tinggi maka mereka memiliki kepercayaan diri untuk bisa menyelesaikan konflik dengan rekan kerjanya, dapat mengatasi stress dan dapat mengelola keadaan yang sulit di tempat kerja dan tetap selalu mencari jalan keluar (Gist & Mitchell, 1992). Keyakinan akan hubungan yang baik dengan lingkungan sosial di tempat kerjanya untuk bisa menyelesaikan tugas atau menyelesaikan masalah dalam bekerja menimbulkan kepuasan akan kesuksesan dan pengalaman yang menyenangkan. Itu sebabnya penting bagi karyawan ataupun dukungan dari perusahaan untuk selalu meningkatkan *occupational social self- efficacy* karyawan milenial. Seperti yang diungkapkan Campione (2015) bahwa generasi milenial cenderung memiliki komitmen organisasi yang rendah dan segera berpindah kerja apabila sering mengalami pengalaman yang tidak menyenangkan dalam bekerja.

Liden, Wayne, dan Sparrowe (2000) mengungkapkan bahwa pengalaman kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kualitas hubungan sosial di tempat kerja. Sedangkan menurut Allen dan Meyer (1990) pengalaman kerja merupakan salah satu antiseden yang mempengaruhi seseorang untuk bisa memiliki komitmen afektif.

Hasil uji tambahan berupa korelasi antara masing-masing dimensi efikasi dalam bekerja dan komitmen organisasi sebagaimana tercantum dalam Tabel 2.

Tabel 3: Hasil Korelasi Dimensi Orientasi Kewirausahaan Organisasi dan Komitmen Organisasi

Dimensi	Spearman's	Sig (p)
Otonomi	0,388	< 0,01
Inovatif	0,542	< 0,01
Proaktif	0,556	< 0,01
Agresivitas Kompetitif	0,318	< 0,01
Pengambilan Risiko	0,482	< 0,01

Berdasarkan Tabel 3 maka dimensi Orientasi kewirausahaan organisasi yang paling berpengaruh terhadap komitmen organisasi adalah proaktif yaitu 0,556. Berdasarkan hasil diatas

maka dapat dinyatakan bahwa dimensi yang pengaruhnya paling tinggi yaitu proaktif. Semakin proaktif karyawan milenial maka komitmen terhadap perusahaan juga semakin tinggi.

Zhang et al (2014) dalam penelitiannya mengungkapkan pengertian dari proaktif sebagai dimensi dari orientasi kewirausahaan adalah suatu pandangan kedepan guna pemenuhan permintaan pasar dan usaha meraih peluang di masa depan. Dari definisi tersebut dapat kita simpulkan bahwa proaktif menuntut karyawan untuk bisa selalu berpikir luas dan bahkan harus berpikir diluar kebiasaan guna memenuhi kebutuhan pasar dan menciptakan peluang di masa depan. Menurut Crant (2000) tindakan proaktif dapat diartikan bahwa seseorang lebih memilih untuk menerima dan menyelesaikan sebuah tantangan daripada hanya bertindak pasif dan hanya menerima keadaan. Dapat dikatakan bahwa orang tersebut memiliki inisiatif untuk memperbaiki keadaan sekarang atau menciptakan peluang baru. Peneliti lain Parker, Williams, & Turner (2006) mendefinisikan seorang yang proaktif memiliki pandangan atau tujuan jauh kedepan dan akan bekerja lebih fleksibel dalam melakukan perannya dalam pekerjaan.

Menurut Arredondo, Castano, Parra dan Garcia (2017) generasi milenial memiliki beberapa karakteristik dua diantaranya yang sesuai dengan proaktif, yaitu menginginkan adanya tantangan dalam bekerja, mereka tidak suka pada pekerjaan dalam volume besar namun tidak memberikan tantangan dan lebih memilih tempat kerja yang memiliki kesamaan nilai dengan dirinya. Allen dan Meyer (1990) menyatakan bahwa karyawan yang mau tetap tinggal karena mereka memiliki keyakinan atau kepercayaan akan nilai-nilai dan visi perusahaan dan membuat mereka merasa berkewajiban untuk bertahan pada suatu perusahaan dapat dikatakan memiliki komitmen normatif. Komitmen normatif merupakan komitmen yang terbentuk oleh kewajiban atau keharusan (*ought to*). Bateman & Crant (1993) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa proaktif dan komitmen organisasi afektif sama-sama dilandasi oleh keinginan seseorang untuk bisa terlibat secara aktif guna menciptakan dan mengembangkan situasi atau keadaan sekarang.

Keterbatasan penelitian ini adalah belum melibatkan peran karakteristik personal dalam model regresinya. Meyer & Allen (1991) mengungkapkan karakteristik personal sebagai salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Hasil penelitian Keramati, Horri, dan Afzalipoor (2013) memperkuat dukungan empiris bahwa karakteristik personal, seperti usia, gender, latar belakang pendidikan, status pernikahan, pengalaman kerja dan gaji, ikut berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan keterbatasan tersebut maka penelitian selanjutnya disarankan untuk menguji model regresi pada penelitian ini dengan menambahkan karakteristik personal sebagai variable intervensinya

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil menunjukkan bahwa hipotesis mayor penelitian ini diterima, yaitu ada pengaruh antara efikasi dalam bekerja dan orientasi kewirausahaan organisasi terhadap komitmen organisasi pada generasi milenial. Hipotesis minor 1 ini juga di terima, yaitu ada pengaruh antara efikasi dalam bekerja terhadap komitmen organisasi pada generasi milenial di perusahaan X. Demikian pula hipotesis minor 2 pada penelitian ini juga diterima, yaitu ada pengaruh antara orientasi kewirausahaan organisasi terhadap komitmen organisasi pada generasi milenial di perusahaan X. Berdasarkan hasil penelitian ini maka disarankan kepada generasi milenial untuk bekerja pada perusahaan yang memiliki kesamaan pandangan atau memiliki budaya kewirausahaan serta selalu meningkatkan keyakinan akan kemampuan yang dimiliki untuk dapat menyelesaikan

pekerjaannya terutama kemampuan dalam menyelesaikan tugas yang melibatkan hubungan dengan orang lain.

Data dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada perusahaan bahwa dengan meningkatkan kepercayaan diri karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang membutuhkan kerjasama tim sangatlah penting. Penempatan karyawan dalam tim yang tepat juga berpengaruh terhadap komitmen karyawan.

Keterbatasan penelitian ini belum melibatkan peran karakteristik personal dalam model regresinya. Berdasarkan keterbatasan tersebut maka penelitian selanjutnya disarankan untuk menguji model regresi pada penelitian ini dengan menambahkan karakteristik personal sebagai variabel intervensinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, M. I. Z., Pangtulan, Y., & Maria, S. (2016). Pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan efikasi diri terhadap komitmen organisasi di rumah sakit SMC Samarinda. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, 13(1), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Akhtar, S., Ghayas, S., & Adil, A. (2012). Self-efficacy and optimism as predictors of organizational commitment among bank employees. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 2(2), 33–42. <https://doi.org/10.5861/ijrsp.2012.13.1>
- Al-Asfour, A., & Lettau, L. (2014). Strategies for leadership styles for multi-generational workforce. *Journal of Leadership, Accountability and Ethics*, 11(2), 58.
- Allen N. J., & Meyer J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 3, 1–18
- Allen, & Meyer. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49(3), 252–276.
- Amalia, D. R., Swasto, B., & Susilo, H. (2016). Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan. *Administrasi Bisnis*, 36(1), 137–146.
- Anwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Arredondo Trapero, F. G., Villa Castaño, L. E., Vázquez Parra, J. C., & De La Garza García, J. (2017). Differences on self-perception of organizational pride and loyalty in millennial & generation X, considering gender and seniority variables. *Business and Economic Horizons*, 13(2), 270–286. <https://doi.org/10.15208/beh.2017.20>
- Bandura, Albert (1997) *Self-efficacy in changing societies*. United Kingdom: Cambridge university press.
- Bateman, T. S., & Crant, M. J. (1993). The proactive component of organizational behavior: a measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 103–118. doi:10.1002/job.4030140202
- Bhatnagar, R., Kim, J., & Many, J. E. (2014). Candidate surveys on program evaluation: Examining Instrument reliability, validity, and program effectiveness. *American Journal of Educational Research*, 2(8), 683-690
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 32-42.
- Cameron, Kim S., Robert E. Quinn (1999) *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework*. Reading, Massachusetts: Addison Wesley
- Campione, W. (2015). Corporate offerings: Why aren't millennials staying? *The Journal of Applied Business and Economics*, 17(4), 60.

- Crant, M. J. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of Management*, 26(3),435–462. doi:10.1177/014920630002600304
- Creswell, J. W. (2014). *A concise introduction to mixed methods research*. Sage Publications.
- Covin, J. G., & Lumpkin, G. T. (2011). Entrepreneurial orientation theory and research: Reflections on a needed construct. *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 35(5), 855–872. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2011.00482.x>
- Dale Carnegie Indonesia. (2016): *Employee engagement among millennials*. Retrieved July 28, 2018. Diunduh di <http://www.dalecarnegie.co.id> tanggal 09 September 2019
- Dess, G. G., Pinkham, B. C., & Yang, H. (2011). Entrepreneurial orientation: assessing the construct's validity and addressing some of its implications for research in the areas of family business and organizational learning. *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 35(5), 1077–1090. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2011.00480.x>
- Fan, J., Litchfield, R. C., Islam, S., Weiner, B., Alexander, M., Liu, C., & Kulviwat, S. (2013). Workplace social self-efficacy: concept, measure, and initial validity evidence. *Journal of Career Assessment*, 21(1), 91–110. <https://doi.org/10.1177/1069072712454702>
- Galbraith, Q., & Smith, S. D. (2012). *Motivating millenials: improving practices in recruiting, retaining, and motivating younger library staff*. *BYU Scholars Archive Citation*.
- Gillham, J. E., Reivich, K. J., & Shatté, A.J. (2002). Positive youth development, prevention and positive psychology: commentary on positive youth development in the United States. *Prevention and Treatment*, 5 (18), 121.
- Gist, M. E. & Mitchell, T. R. (1992). Self- efficacy: a theoretical analysis of its determinants and malleability. *The Academy of Management Review*, 17,183–211.
- Hughes, J. (1983). Arthur Cole and entrepreneurial history. *Business and Economic History*, 133 doi=10.1.1.392.4545.
- Katz, M.H. (2011). *Multivariable Analysis: A Practical Guide for Clinicians and Public Health Researchers*. Cambridge University Press.
- Kaifi, B. A., Nafei, W. A., Khanfar, N. M., & Kaifi, M. M. (2012). A multi- generational workforce: managing and understanding millennials. *International Journal of Business & Management*, 7(24), 88-93.
- Kementrian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (2018). *Profil generasi milenial Indonesia*. Jakarta: Kementrian pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak.
- Keramati, M.A., Horri, M.S. dan Afzalipoor, S.H.R. (2013). A study on effects of personal characteristics on organizational commitment. [Management Science Letters](https://doi.org/10.5267/j.msl.2012.10.021) 4(1):345-350. DOI:[10.5267/j.msl.2012.10.021](https://doi.org/10.5267/j.msl.2012.10.021).
- Liden, R. C., Wayne, S. J. & Sparrowe, R.T. (2000). An examination of the mediating role of psychological empowerment on the relations between the job, interpersonal relationships, and work outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 85, 407–416.
- Loeb, C., Stempel, C., & Isaksson, K. (2016). Social and emotional self- efficacy at work. *Scandinavian Journal of Psychology*, 57(2), 152–161. <https://doi.org/10.1111/sjop.12274>
- Lumpkin, G.T & Dess, G. (1996). The entrepreneurial clarifying it construct and linking orientation. *Academy of Management Review*, 21(1), 135–172. <https://doi.org/10.2307/258632>
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *The American Psychological Association*, 08(2),171–194

- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three- component component—conceptualization of organizational commitment. *Science Navarro*. 1(1), 1–3. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224–247. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
- Myers, K. K., & Sadaghiani, K. (2010). Millennials in the workplace: a communication perspective on millennials’ organizational relationships and performance. *Journal of Business and Psychology*, 25(2), 225–238. <https://doi.org/10.1007/s10869-010-9172-7>
- Nikolaus, Duli (2019). Metodologio Penelitian Kuantitatif: Beberapa Kosep Dasar untu Penulisan Skripsi dan Analisis Data dengan SPSS. Yogyakarta: Deepublish.
- Onyeizugbe, C. U., Orogbu, O. L., & Chinwuko, O. B. (2018). Self- efficacy and employee commitment in selected breweries in south east nigeria. *Business Management and Strategy*, 9(1), 1. https://doi.org/10.5296/bms.v9i1.127_90
- Orvis, K. A., Dudley, N. M., & Cortina, J. M. (2008). Conscientiousness and reactions to psychological contract breach: A longitudinal field study. *Journal of Applied Psychology*, 93(5), 1183–1193. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.5.1183>
- Parker, S. K., Williams, H. M., & Turner, N. (2006). Modeling the antecedents of proactive behavior at work. *Journal of Applied Psychology*, 91, 6 36–652. doi:10.1037/00219010.91.3.636
- Parsa, B., Parsa, P., & Parsa, N. (2016). Mediation effect of self-efficacy on the relationship between mentoring function and career advancement among academics in Iran. *Global Journal of Health Science*, 8(10), 295-306.
- Pellegrini de Paur, C., Santos Costa, D., St Germain, J., & Pellegrini, C. (2018). Organizational strategies for engaging and retaining millennial employees. *Digital WPI Major Qualifying Projects (All Years) Major Qualifying Projects* (April). Retrieved from <https://digitalcommons.wpi.edu/mqp- all>
- Sari, E. M. (2016). Studi pengaruh perilaku kepemimpinan, efikasi diri, kepercayaan dan komitmen organisasional terhadap kinerja manajer koperasi karyawan di provinsi Banten. *Journal of Economics and Management*, 2(2), 278–296.
- Shafiq, M., & Akram Rana, R. (2016). Relationship of emotional intelligence to organizational commitment of college teachers in pakistan *Egitim Arastirmalari - Eurasian Journal of Educational Research*, 2016(62), 1–14. <https://doi.org/10.14689/EJER.2016.62.1>
- Smith, H. M. & Betz, N. E. (2000). Development and validation of a scale of perceived social self-efficacy. *Journal of Career Assessment*, 8, 283–301.
- Stajkovic, A Strauss, K. (2014). Training the millennial generation: Implications for organizational climate. *CFA Digest*, 44(11), 47–60. <https://doi.org/10.2469/dig.v44.n11.1>
- Sweeney, P.D., & McFarlin, D. B. (2002). Organizational behavior: Solutions for management. Mc.Graw-Hill, International Edition
- Weng, Q., McElroy, J. C., Morrow, P. C., & Liu, R. (2010). The relationship between career growth and organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 77(3), 391–400. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.05.003>
- Wibawa, I. W. S., & Putra, M. S. (2018). Organisasional dimediasi kepuasan kerja. *E-Jurnal Manajemen Unud* 7(6), 3027–3058. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v7.i06.p7>
- Wulan. M. K. (2017, Februari 12) *Generasi Y doyan pindah-pindah kerja?* Kompas. Diunduh di <https://nasional.kompas.com/read/2017/02/11/17141441/generasi.y.doyan.pindah-pindah.kerja.simak.kompas.minggu.12.2.2017?page=all>, tanggal 09

September 2019.

Yulan, Bernarto, I. (2017). Pengaruh self- efficacy, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi. *DeReMa Jurnal Manajemen* 12(1), 114–138

Yuswohady (2019, Juli 28). *Milenial, generasi paling tidak loyal di tempat kerja*. Koran SINDO. Diunduh di <https://economy.okezone.com/read/2019/07/28/320/2084617/milenial-generasi-paling-tidak-loyal-di-tempat-kerja>, tanggal 11 September 2019.

Zhang, H., Zhang, T., Cai, H., Li, Y., Wei Huang, W., & Xu, D. (2014). Proposing and validating a five- dimensional scale for measuring entrepreneurial orientation: An empirical study. *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*, 6(2), 102–121. <https://doi.org/10.1108/JEEE-03-2014-0004>.