

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Modal Psikologis terhadap Komitmen Karier pada Generasi Y

(The Influence of Job Satisfaction and Psychological Capital on Career Commitment of Generation Y)

LINDA BENITA NANNESSI¹, HANA R.G. PANGGABEAN²

^{1,2} Fakultas Psikologi, Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya, Setiabudi,
Jakarta Selatan, Jakarta, Indonesia

Email²: hana.panggabea@atmajaya.ac.id

Diterima 29 Januari 2024, Disetujui 27 Mei 2025

Abstrak: Generasi Y, yang saat ini merupakan mayoritas pekerja di organisasi, kerap mengalami perpindahan karier. Sementara itu, komitmen karier perlu dimiliki karyawan karena hal ini dapat membentuk kesadaran karyawan akan manfaat pengembangan karier bagi dirinya. Komitmen karier dipengaruhi oleh kepuasan kerja terutama gaji, kesempatan pelatihan, kesempatan pengembangan karier, promosi, serta hubungan interpersonal seperti dukungan dari supervisor dan rekan kerja. Selain itu, individu yang berkomitmen dengan kariernya juga dinilai memiliki modal psikologis yang baik karena individu tersebut percaya akan kemampuannya dan optimis akan pengembangan dirinya. Berdasarkan hal tersebut, tujuan dari penelitian ini yaitu ingin melihat pengaruh kepuasan kerja dan modal psikologis terhadap komitmen karier pada karyawan terkhusus Generasi Y. Karakteristik partisipan pada penelitian ini yaitu individu yang lahir pada tahun 1980 sampai dengan 2000, pekerjaan penuh waktu (*full time*), dan sudah memiliki pengalaman bekerja minimal 1 tahun bekerja. Penelitian menggunakan teknik statistik regresi. Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa kepuasan kerja dapat memengaruhi komitmen karier secara signifikan dan modal psikologis dapat memengaruhi komitmen karier secara signifikan. Keduanya, yaitu kepuasan kerja dan modal psikologis, secara bersama-sama dapat memengaruhi komitmen karier secara signifikan.

Kata kunci: Generasi Y; kepuasan kerja; komitmen karier; modal psikologis

Abstract: Currently, Generation Y, the majority of employees in the company, is making a career change. Meanwhile, employees must have career commitment because it can raise awareness of the benefits of development for their career. Career commitment is influenced by job satisfaction, especially salary, training opportunities, career development opportunities, promotion, and interpersonal relationships, such as support from supervisors and coworkers. People committed to their careers also have good psychological capital because they believe in their abilities and are optimistic about their development. Based on this research, the purpose of this study is to find out the influence of job satisfaction and psychological capital on the career commitment of Generation Y. The sample in this study is the full-time employees who were born in 1980 until 2000 and have at least one year of working experience. This research using regression analysis. The result showed that job satisfaction had a significant influence on career commitment, and psychological capital had a significant influence on career commitment. Both, job satisfaction and psychological capital, had a significant influence on career commitment.

Keywords: career commitment; Generation Y; job satisfaction; psychological capital

PENDAHULUAN

Saat ini, banyak Generasi Y yang menduduki posisi manajerial di berbagai perusahaan, baik di sektor perbankan seperti Bank BTN (Intan, 2022), *e-commerce* seperti Shopee (Setyowati, 2018), maupun jasa keuangan seperti PT Kliring Berjangka Indonesia (PT KBI) (Karunia & Sukmana, 2022). Generasi Y yang dimaksud adalah individu yang lahir antara tahun 1980 hingga 2000 (Harber, 2011). Bahkan Erick Thohir, Menteri BUMN pada masa Presiden Joko Widodo periode 2019–2024, mengungkapkan bahwa persentase Generasi Y di dewan direksi telah mencapai 5% dan diperkirakan meningkat menjadi 10% pada tahun 2023 (Ramalan, 2021).

Sebuah perusahaan penyedia jasa tenaga alih daya (*outsourcing*), yaitu PT Mitra Utama Madani (PT MUM), menyoroti bahwa Generasi Y dianggap memegang peranan penting dalam sektor keuangan. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa Generasi Y tumbuh di era digital dan secara aktif menciptakan inovasi, seperti fintech, yang mempermudah para pelanggan perusahaan finansial dalam mengakses layanan yang tersedia (SPR MUM, 2024).

Generasi Y juga memiliki keunikan dibandingkan generasi sebelumnya. Menurut Direktur Daya Dimensi Indonesia, Rainer Turangan, sekitar 30 tahun yang lalu karyawan membutuhkan waktu 15 tahun untuk menjadi manajer. Namun, Generasi Y hanya membutuhkan waktu dua hingga tiga tahun, atau maksimal lima tahun, untuk mencapai posisi

manajer (Miftahudin, 2023).

Fenomena ini menunjukkan bahwa Generasi Y tidak hanya mendominasi jumlah tenaga kerja, tetapi juga semakin cepat menempati posisi strategis dalam organisasi. Hal ini berbeda dengan generasi setelahnya, yaitu Generasi Z. Wajar jika banyak kajian saat ini memfokuskan perhatian pada Generasi Z sebagai pendatang baru di dunia kerja. Karakteristik kelompok Generasi Z di dunia kerja, seperti kecenderungan berpindah karier sebagai bagian dari pencarian makna, kepuasan kerja, atau keseimbangan hidup (Sandi & Erlin, 2023; Hartono, Sarji & Sari, 2024; Pamungkas & Sudiro, 2024), menjadikannya fokus studi yang menarik. Di sisi lain, mayoritas Generasi Z saat ini masih perlu beradaptasi dengan dunia kerja (TIMES Indonesia, 2024). Dibandingkan Generasi Z, Generasi Y telah menempati posisi dan memiliki pengalaman kerja yang lebih mapan, sehingga menghadapi dinamika karier yang berbeda. Berdasarkan pertimbangan tersebut, studi ini memilih Generasi Y sebagai fokus utama.

Seorang pemuda asal Kanada berusia 27 tahun, Tobi Adekeye, sebelumnya bekerja sebagai manajer proyek di sebuah perusahaan teknologi, namun akhirnya meninggalkan pekerjaannya dan menjadi investor di bidang properti (Adekeye, 2025). Fenomena perpindahan karier tidak hanya terjadi di luar negeri, tetapi juga dalam dunia kerja di Indonesia. Mengutip data dari JobStreet yang melibatkan 17.623 partisipan, 73% di antaranya merasa jenuh dengan kariernya dan memanfaatkan kesempatan untuk berpindah bidang karier

(Catarina & Setiawan, 2023). Selain itu, terdapat peningkatan keinginan berpindah karier di kalangan tenaga medis. Penelitian menunjukkan bahwa ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, serta rendahnya kepuasan kerja, berkontribusi secara signifikan terhadap niat tenaga medis wanita untuk meninggalkan profesinya (Meilia, Sijabat & Utami, 2023). Selain itu, gaji pokok yang tidak sebanding dengan beban kerja, kurangnya insentif, serta minimnya peluang promosi jabatan menjadi faktor utama yang mendorong perawat untuk meninggalkan profesinya (Christina, 2022).

Generasi Y meyakini bahwa karier bukan sekadar pekerjaan, melainkan juga bagian dari kehidupan, termasuk pengembangan personal dan pencarian pengalaman (Wangsapraja & Gatari, 2020). Oleh karena itu, Generasi Y tidak segan untuk berpindah karier demi mencari kepuasan karier, karena kepuasan karier berdampak pada kepuasan hidup mereka (Wangsapraja & Gatari, 2020).

Berdasarkan penelitian Ronauli dan Rosari (2021), modal psikologis pada Generasi Y cenderung tinggi, yang berarti mereka memiliki kepercayaan diri untuk menyelesaikan pekerjaannya, optimisme, pengharapan terhadap masa depan pekerjaannya, serta kemampuan untuk bangkit kembali dari kegagalan. Bagi Generasi Y sendiri, remunerasi, kesempatan memperoleh pengetahuan baru, status kepegawaian, keseimbangan antara waktu kerja dan waktu pribadi, serta kenyamanan tempat kerja merupakan faktor penting

dalam meningkatkan kepuasan kerja (Matveichuk, Vornov & Samul, 2019).

Kesehatan mental menjadi salah satu alasan Generasi Y mempertimbangkan untuk berpindah karier, terutama di industri teknologi yang menuntut adaptasi cepat dan rentan memicu stres kerja (Sitoresmi, 2025). Berdasarkan penelitian, diketahui bahwa karyawan yang berencana berpindah karier didorong oleh keinginan untuk bekerja di bidang yang lebih fleksibel, baik dari segi jadwal maupun lokasi kerja (Siostrom, Mills & Bourke, 2023). Pappano (2025) menyoroti bahwa mayoritas pekerja muda menginginkan lebih banyak waktu untuk beraktivitas fisik dan menjadi relawan di organisasi non-profit. Bagi Generasi Y, penting untuk memperhatikan *Quality of Work Life* (QWL), yaitu persepsi individu terhadap keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Peningkatan kualitas kehidupan kerja dapat mengurangi niat berpindah kerja di kalangan Generasi Y, baik secara langsung maupun melalui peningkatan komitmen terhadap organisasi (Karjadidjaja & Panggabean, 2023).

Perpindahan karier tidak selalu berdampak negatif. Bahkan hal ini dapat menimbulkan emosi positif bagi individu, seperti perasaan lebih senang (Siostrom, Mills & Bourke, 2023) dan pandangan bahwa karier baru lebih bermakna dibandingkan karier sebelumnya (Vogelsang, Shultz & Olson, 2017). Namun, dampak positif dari perubahan karier tersebut umumnya muncul jika didukung oleh kondisi finansial yang stabil.

Dengan dukungan finansial yang kuat, individu dapat berpindah karier tanpa mengalami gangguan signifikan secara ekonomi. Hal ini memungkinkan mereka untuk memilih jalur karier yang paling sesuai dengan diri mereka, sehingga karier yang baru terasa lebih bermakna dan menyenangkan (Vogelsang, Shultz & Olson, 2017).

Meskipun perubahan karier dapat memberikan dampak positif, hal ini juga dapat menimbulkan konsekuensi negatif bagi individu maupun organisasi. Perpindahan karier dapat berdampak pada perusahaan, seperti penurunan produktivitas, terganggunya rutinitas, serta menurunnya stabilitas operasional (De Winne dkk., 2018). Selain itu, pergantian karyawan mengharuskan organisasi mengeluarkan biaya tambahan untuk proses rekrutmen dan pelatihan. Beban kerja bagi karyawan yang tersisa pun meningkat, yang pada akhirnya dapat memicu stres dan berujung pada penurunan kepuasan pelanggan (Al-Suraihi dkk., 2021).

Perubahan karier juga dapat berdampak negatif bagi karyawan itu sendiri. Ketika mengalami perpindahan karier, individu menghadapi tantangan yang berbeda dari pekerjaan sebelumnya, yang dapat menimbulkan stres (Sons & Niessen, 2018). Selain itu, perpindahan karier dapat mengganggu kondisi finansial individu (Vogelsang, Shultz & Olson, 2017).

Harvard Business Review mencatat bahwa kendala finansial merupakan salah satu dari lima hambatan utama yang dihadapi individu saat melakukan perubahan karier

(Ibarra, Smith & Courtis, 2023). Ketidakpastian pendapatan dan biaya tambahan sering kali menjadi faktor penghambat utama (Ibarra, Smith & Courtis, 2023).

Berdasarkan fenomena tersebut, penting bagi individu untuk memiliki komitmen karier, karena komitmen ini memberikan dampak positif baik bagi individu maupun organisasi. Individu dengan tingkat komitmen karier yang tinggi cenderung memandang pekerjaan sebagai panggilan pribadi yang memberikan makna dalam hidup mereka (Chang, Rui & Hu, 2021; Yuliawati, 2021). Pemaknaan tersebut menjadi dorongan intrinsik yang mendorong mereka untuk terus mengembangkan diri, baik secara profesional maupun personal (Chen & Zhang, 2023; Lu dkk., 2025). Lebih lanjut, pengembangan diri merupakan faktor krusial dalam pencapaian keberhasilan karier jangka panjang (Van der Heijden dkk., 2022; Schultheiss, Koekemoer & Masenge, 2023).

Penelitian menunjukkan bahwa komitmen karier berkorelasi positif dengan motivasi individu untuk terlibat dalam pengembangan karier (Lakshmi & Sumaryono, 2018; Wildan, Hamidah & Susita, 2022). Pengembangan karier pada karyawan juga mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efisien, karena membantu karyawan melihat prospek karier secara lebih luas dan menciptakan lingkungan kerja yang inovatif (Dalal & Akdere, 2018).

Individu dengan komitmen karier yang tinggi cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, karena mereka merencanakan untuk bertahan dalam karier yang dijalani serta memiliki ambisi untuk

berprestasi dan diakui di bidangnya (Coogle, Parham & Rachel, 2011). Menurut Meier dan Spector (2013), kepuasan kerja merupakan evaluasi menyeluruh individu terhadap pekerjaannya, baik dari segi perasaan, pikiran, maupun perilaku. Penelitian juga menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti gaji, pelatihan, peluang pengembangan karier, promosi, serta dukungan dari atasan dan rekan kerja turut memengaruhi komitmen karier, terutama pada Generasi Y (Akbiyik, 2016; Damayanti dkk., 2022).

Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen karier, termasuk bagi perawat pasien dengan Alzheimer. Partisipan dalam penelitian, yaitu perawat pasien, merasa senang dengan pekerjaannya karena memiliki kualitas hubungan interpersonal yang baik dan mendapatkan kesempatan pengembangan diri di tempat kerja. Hal ini mendorong para perawat untuk mengembangkan karier dan merencanakan langkah-langkah dalam karier mereka (Coogle, Parham & Rachel, 2011). Selain pada perawat, kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap komitmen karier karyawan di sektor perbankan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya memperkuat komitmen karier mereka (Sakdiah & Fitia, 2024).

Berdasarkan pembahasan sebelumnya, terdapat beberapa dimensi yang memengaruhi komitmen karier, seperti kesempatan pengembangan karier, peluang promosi, dan lingkungan kerja yang mendukung (Akbiyik, 2016; Coogle, Parham & Rachel, 2011;

Damayanti dkk., 2022; Sakdiah & Fitia, 2024). Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Spector, yang menyebutkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh sembilan dimensi, yaitu gaji, tunjangan tambahan (*fringe benefit*), penghargaan berbasis kinerja (*contingent reward*), prosedur kerja, jenjang karier, komunikasi antarpekerja, supervisi, rekan kerja, dan kesempatan promosi (Sumedho, 2015). Kesempatan promosi sendiri mencakup peluang untuk berkembang melalui tanggung jawab yang lebih menantang dan peran dengan otoritas yang lebih besar (Sumedho, 2015).

Selain faktor lingkungan kerja, komitmen karier juga dipengaruhi oleh faktor internal individu, salah satunya adalah modal psikologis. Penelitian menunjukkan bahwa modal psikologis berkontribusi sebesar 44,1% terhadap komitmen karier (Singhal & Rastogi, 2017). Modal psikologis merupakan kondisi psikologis positif yang berkembang dalam diri individu dan mencakup karakteristik seperti kepercayaan diri, optimisme, harapan, serta kemampuan untuk bangkit kembali dan fokus menyelesaikan masalah saat menghadapi tantangan (Luthans & Morgan, 2017). Individu dengan modal psikologis yang baik cenderung memiliki komitmen karier yang tinggi, karena mereka percaya pada kemampuannya, optimis terhadap pengembangan karier, serta memiliki harapan dan tekad untuk mengatasi tantangan dalam karier mereka (Singhal & Rastogi, 2017).

Gan dan Cheng (2021) menemukan bahwa modal psikologis berperan penting

dalam membentuk komitmen karier guru PAUD, yang tetap bertahan meskipun menghadapi tekanan kerja. Modal psikologis ditandai dengan kepercayaan diri, ketekunan dalam mencapai tujuan, dan kemampuan mengatasi tantangan secara adaptif. Selain di sektor pendidikan, sektor perbankan juga menunjukkan hal serupa. Salah satu bank di Indonesia menciptakan kultur *psychological capital* bagi karyawan Generasi Y. Karyawan dibentuk untuk memiliki optimisme, harapan, dan keyakinan tinggi bahwa mereka mampu menghadapi berbagai tantangan dalam pekerjaannya. Kultur ini diwujudkan melalui proses rekrutmen, pengembangan karyawan, dan penyusunan *talent development journey* yang jelas pada setiap tingkatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *psychological capital* pada karyawan bank tersebut berpengaruh terhadap komitmen karier. Peningkatan perasaan positif yang diperoleh dari *psychological capital* dapat menurunkan keinginan karyawan untuk mundur dari karier yang sedang dijalani (Dewanto & Kusumastuti, 2022).

Studi mengenai perpindahan karier yang telah dilakukan sebelumnya umumnya berfokus pada profesi tertentu atau pekerja di sektor tertentu, seperti teknologi informasi (Sitoresmi, 2025), tenaga medis (Christina, 2022; Meilia, Sijabat & Utami, 2023), dan sektor perbankan (Sakdiah & Fitia, 2024). Penelitian ini berupaya memberikan kontribusi dengan memfokuskan kajian pada Generasi Y.

Tujuan dari studi ini adalah untuk menjawab pertanyaan penelitian: *Apakah*

terdapat pengaruh modal psikologis dan kepuasan kerja terhadap komitmen karier?

Berdasarkan uraian dan rumusan pertanyaan penelitian, maka hipotesis dalam penelitian ini disusun sebagai berikut:

Ha1: Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen karier.

Ha2: Terdapat pengaruh modal psikologis terhadap komitmen karier.

Ha3: Terdapat pengaruh kepuasan kerja dan modal psikologis terhadap komitmen karier.

METODE

Responden penelitian. Penelitian ini melibatkan 255 responden, yang berarti telah memenuhi kriteria batas minimal partisipan untuk uji regresi, yaitu sebanyak 200 responden (Crocker & Algina, 2012). Responden merupakan karyawan Generasi Y (lahir antara tahun 1980 hingga 2000) yang bekerja secara penuh waktu (*full-time*). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *convenience sampling*, yaitu berdasarkan ketersediaan partisipan yang bersedia berpartisipasi dalam penelitian.

Desain penelitian. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan modal psikologis terhadap komitmen karier pada karyawan Generasi Y.

Instrumen penelitian. Alat ukur komitmen karier yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Career Commitment Measure (CCM)*, yang telah diadaptasi oleh Ingarianti, Fajrianthi, dan Purwono (2019) dari versi asli yang dikembangkan oleh Carson dan Bedeian

(1994). Komitmen karier diartikan sebagai skor yang mencerminkan perilaku karyawan terhadap profesinya, berdasarkan motivasi individu untuk bekerja dalam bidang tertentu. Skor total yang tinggi menunjukkan tingkat komitmen yang lebih besar terhadap profesinya. Alat ukur ini terdiri atas delapan item, dengan masing-masing dimensi memuat tiga item. Setiap item dijawab menggunakan skala Likert 1 sampai 5, dengan kategori: 1 = “sangat tidak sesuai”, 2 = “tidak sesuai”, 3 = “ragu-ragu”, 4 = “sesuai”, dan 5 = “sangat sesuai”.

Alat ukur kepuasan kerja menggunakan *Job Satisfaction Survey* (JSS) yang telah diadaptasi oleh Prayogo (2012) dari versi asli yang dikembangkan oleh Spector (1985). Kepuasan kerja didefinisikan sebagai evaluasi menyeluruh individu terhadap pekerjaannya, baik aspek positif maupun negatif, yang tercermin dalam perasaan, kognisi, dan perilaku. Semakin tinggi skor, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja. JSS terdiri atas 32 item dengan skala respons 1 hingga 6, yaitu: 1 = “sangat tidak setuju”, 2 = “tidak setuju”, 3 = “agak tidak setuju”, 4 = “agak setuju”, 5 = “setuju”, dan 6 = “sangat setuju”.

Alat ukur modal psikologis menggunakan *Psychological Capital Questionnaire* (PCQ) yang telah diadaptasi oleh Prayogo (2012) dari versi asli oleh Luthans dkk. (2007). Modal psikologis merupakan skor yang mencerminkan psikologi positif dalam diri individu, dengan karakteristik utama: percaya diri, optimisme, harapan, dan kemampuan untuk

bangkit kembali dari masalah dan tetap fokus menyelesaikannya. Skor yang tinggi menunjukkan tingkat modal psikologis yang tinggi. PCQ terdiri atas 21 item dengan skala respons 1 sampai 6: 1 = “sangat tidak setuju”, 2 = “tidak setuju”, 3 = “agak tidak setuju”, 4 = “agak setuju”, 5 = “setuju”, dan 6 = “sangat setuju”.

Prosedur penelitian. Tahap pertama dilakukan dengan menyusun latar belakang, kerangka penelitian dan landasan teori berdasarkan variabel yang akan diteliti. Tahap kedua adalah penyebaran tautan kuesioner yang memuat data diri responden dan instrumen penelitian kepada individu yang sesuai dengan kriteria partisipan, melalui media sosial seperti LinkedIn, WhatsApp, dan Instagram. Tahap ketiga adalah pengujian validitas dan reliabilitas alat ukur. Tahap keempat dilakukan dengan menganalisis data yang diperoleh sesuai dengan tujuan penelitian. Tahap kelima adalah penarikan kesimpulan berdasarkan hasil analisis data.

Analisis data. Setelah proses pengumpulan data, dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas instrumen. Menurut Kaplan dan Sacuzzo (2013), nilai estimasi reliabilitas minimal sebesar 0,70 dianggap cukup baik. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai reliabilitas untuk CCM sebesar 0,774; PCQ sebesar 0,866; dan JSS sebesar 0,913. Dengan demikian, ketiga alat ukur dinyatakan reliabel. Menurut Nisfiannoor (2009), item dengan nilai *corrected item-total correlation* di atas 0,20 dapat dinyatakan valid. Pada alat ukur CCM, terdapat satu item dengan nilai di bawah 0,20

sehingga item tersebut dinyatakan gugur, dan total item yang digunakan adalah 8 butir. Pada alat ukur PCQ, seluruh item memiliki nilai validitas di atas 0,20, sehingga total item tetap sebanyak 21 butir. Sementara itu, pada alat ukur JSS terdapat satu item yang memiliki nilai validitas di bawah 0,20, sehingga total item yang digunakan adalah 32 butir. Berdasarkan analisis tersebut, jumlah total item dari seluruh instrumen adalah 61 butir. Setelah melalui tahap seleksi item, peneliti menggunakan uji korelasi Pearson dan analisis regresi untuk menguji hipotesis.

HASIL

Hasil analisis statistik deskriptif terkait demografi partisipan dapat dilihat pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Data demografi partisipan penelitian

Karakter	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
• Perempuan	149	58,43
• Laki-laki	106	41,57
Industri		
• Manufaktur	52	20,78
• Teknologi Informasi	42	16,47
• Perusahaan Jasa	36	14,11
• Industri lain-lain (Keuangan, Pendidikan, kesehatan, dll)	124	48,63
Tingkat Pendidikan		
• SMA/SMK	11	4,31
• D3	11	4,31
• S1	208	81,57
• S2	25	9,8

Level Jabatan		
• Staff	139	54,5
• Supervisor	59	23,13
• Manager	52	20,39
• General Manager dan Director	5	1,95
Total Lama Bekerja		
• Kurang dari 1 tahun	32	12,549
• 1-3 tahun	144	56,47
• 4-7 tahun	60	23,53
• 8-10 tahun	9	3,53
• Lebih dari 10 tahun	10	3,921
TOTAL	255	100

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan modal psikologis terhadap komitmen karier pada Generasi Y. Untuk menjawab pertanyaan penelitian tersebut, digunakan analisis regresi yang diawali dengan analisis deskriptif guna menggambarkan karakteristik masing-masing variabel. Selanjutnya, dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa model regresi berganda dapat digeneralisasi. Analisis koefisien regresi digunakan untuk mengukur pengaruh masing-masing variabel independen terhadap komitmen karier, yang kemudian dilanjutkan dengan uji simultan untuk menilai pengaruh gabungan keduanya. Terakhir, uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi kepuasan kerja dan modal psikologis secara bersama-sama terhadap komitmen karier.

Berdasarkan hasil data, berikut adalah analisis deskriptif untuk masing-masing variabel.

Tabel 2. Analisis deskriptif variabel

Variabel	Min	Max	Mean	Stdev
Komitmen Karier	16	38	25,38	3,48
Kepuasan Kerja	77	160	112	13,08
Modal Psikologis	65	120	97,24	11,72

Berdasarkan tabel di atas, rata-rata komitmen karier responden berada pada kategori sedang. Demikian pula, rata-rata kepuasan kerja dan modal psikologis responden juga termasuk dalam kategori sedang. Pada analisis deskriptif, peneliti melakukan kategorisasi berdasarkan nilai mean teoretik dan mean empirik.

Uji Statistik Linear Regresi Berganda.

Sebelum melakukan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa data memenuhi syarat dan dapat digeneralisasi ke populasi (Field, 2009). Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai mean residual mendekati nol, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Selanjutnya, ujimultikolineritas menunjukkan nilai *VIF* sebesar 1,057 dan nilai *tolerance* sebesar 0,946, yang mengindikasikan tidak adanya gejala multikolinearitas. Uji autokorelasi dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 2,089 juga menunjukkan bahwa tidak terdapat autokorelasi dalam data. Sementara itu, uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa varians residual bersifat konstan, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil tersebut, seluruh asumsi regresi telah terpenuhi, sehingga data layak untuk dianalisis lebih lanjut mengguna-

kan regresi. Analisis kemudian dilanjutkan dengan uji parsial untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen, yaitu kepuasan kerja dan modal psikologis, terhadap komitmen karier.

Tabel 3. Koefisien regresi

	<i>B</i>	<i>SE</i>	β	<i>t</i>	<i>p</i>
(Intercept)	15,63	2,284		6,846	<,001
Kepuasan Kerja	0,054	0,017	0,203	3,254	0,001
Modal Psikologis	0,038	0,019	0,127	2,037	0,043

Berdasarkan hasil uji regresi linear, hipotesis Ha1 diterima dengan nilai signifikansi sebesar $p = 0,001$ yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen karier. Besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen karier adalah 0,054 atau setara dengan 5,4%.

Selanjutnya, untuk hipotesis Ha2, juga diterima dengan nilai signifikansi sebesar $p = 0,043$, yang juga berada di bawah ambang signifikansi 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa modal psikologis memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen karier, dengan kontribusi sebesar 0,038 atau 3,8%.

Setelah dilakukan uji parsial, peneliti melanjutkan dengan uji simultan untuk mengetahui apakah kepuasan kerja dan modal psikologis secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen karier.

Tabel 4. Hasil Uji Simultan

Model	F	p
Regresion	9,426	<.001

Berdasarkan tabel di atas, nilai signifikansi $p < 0,001$, yang berarti lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel kepuasan kerja dan modal psikologis terhadap komitmen karier. Selanjutnya, dilakukan uji koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel kepuasan kerja dan modal psikologis secara bersama-sama terhadap komitmen karier. Berikut adalah rincian hasilnya:

Tabel 5. Hasil uji koefisien determinasi

Model	R	R ²
H_1	0,264	0,07

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi, diketahui bahwa nilai R^2 sebesar 0,07. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan modal psikologis secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap komitmen karier sebesar 0,07 atau setara dengan 7%.

Peneliti juga melakukan analisis tambahan berupa uji beda. Berdasarkan data demografis yang tersedia, tidak ditemukan perbedaan komitmen karier berdasarkan jenis kelamin, Pendidikan terakhir, total lama bekerja, pengalaman berpindah karier, maupun lamanya bekerja di tempat kerja saat ini.

Analisis Tambahan. Kedua variabel independen dalam penelitian ini bersifat multidimensional, di mana masing-masing konstruk terdiri atas beberapa dimensi. Oleh karena itu, peneliti melakukan analisis tambahan dengan menguji korelasi antara setiap dimensi dari kedua konstruk tersebut dengan variabel komitmen karier.

Berdasarkan hasil analisis korelasi *Pearson*, hubungan antar variabel dinyatakan signifikan apabila nilai $p < 0,05$. Hasil menunjukkan bahwa lima dimensi kepuasan kerja memiliki korelasi signifikan dengan komitmen karier. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi skor pada dimensi-dimensi tersebut, maka semakin tinggi pula tingkat komitmen karier. Dimensi - dimensi yang dimaksud meliputi: kesempatan promosi, supervisi, prosedur kerja, rekan kerja, dan komunikasi antarpekerja.

Selain itu, hasil analisis korelasi *Pearson* juga menunjukkan bahwa tiga dimensi *psychological capital* memiliki korelasi signifikan dengan komitmen karier, yaitu *self-efficacy*, *hope*, dan *optimism*. Untuk melihat lebih lanjut hubungan antara masing-masing variabel dalam penelitian ini, dilakukan pula uji korelasi Spearman. Hasil uji tersebut dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 6. Korelasi antar variabel

Variabel	KK	KKJ	MP
KK	-	<.001	0.007
KKJ	<.001	-	<.001
MP	0.007	<.001	-

Note.

KK= komitmen karier

KKJ= Kepuasan Kerja

MP= Modal Psikologis

* $p < .05$ =signifikan

Berdasarkan hasil analisis korelasi, ditemukan bahwa variabel komitmen karier memiliki hubungan yang signifikan dengan modal psikologis. Selain itu, komitmen karier juga menunjukkan korelasi yang signifikan dengan kepuasan kerja. Demikian pula, modal psikologis memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa komitmen karier karyawan Generasi Y dipengaruhi oleh kepuasan kerja sebesar 5,4% dan oleh modal psikologis sebesar 3,8%. Secara simultan, kepuasan kerja dan modal psikologis berkontribusi sebesar 7% terhadap komitmen karier karyawan Generasi Y.

Lebih lanjut, temuan menunjukkan bahwa beberapa dimensi kepuasan kerja memiliki korelasi signifikan dengan komitmen karier, yaitu dimensi kesempatan promosi, supervisi, prosedur kerja, rekan kerja, dan komunikasi antarpekerja. Adapun dimensi modal psikologis yang juga menunjukkan korelasi signifikan dengan komitmen karier adalah *self-efficacy*, *hope*, dan *optimism*.

Selain itu, tidak ditemukan perbedaan komitmen karier berdasarkan jenis kelamin, pendidikan terakhir, total lama bekerja, pengalaman berpindah karier, maupun lamanya bekerja pada pekerjaan saat ini.

DISKUSI

Penelitian ini mengungkapkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen karier. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan dapat memengaruhi tingkat komitmen karier (Coogle, Parham & Rachel, 2011). Kepuasan kerja membantu menjembatani hubungan antara suasana kerja dan peluang pengembangan karier dengan komitmen karier karyawan. Semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya, semakin besar pula pengaruh suasana kerja dan peluang pengembangan karier terhadap komitmen mereka terhadap karier (Vinetha dkk., 2024).

Dalam penelitian ini, kontribusi kepuasan kerja terhadap komitmen karier sebesar 5,4%. Nilai ini tergolong kecil, yang diduga disebabkan oleh penggunaan instrumen kepuasan kerja yang bersifat umum, berbeda dengan instrumen dalam penelitian Coogle, Parham dan Rachel (2011) yang membedakan antara kepuasan kerja intrinsik dan ekstrinsik. Dalam penelitian tersebut, pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen karier mencapai 7%, khususnya melalui kepuasan kerja intrinsik. Kepuasan kerja intrinsik mencakup aspek pengembangan personal, identitas profesional, dan *attachment affect* yang berkaitan erat dengan pemberdayaan karyawan yang merupakan faktor-faktor yang relevan dengan komitmen karier, mengingat individu dengan komitmen karier memiliki keinginan kuat untuk berkembang dalam pekerjaannya.

Sementara itu, penelitian ini menggunakan instrumen *Job Satisfaction Survey* (JSS) yang dikembangkan oleh Spector (1985). Instrumen ini menilai kepuasan kerja secara umum, mencakup berbagai alasan kepuasan yang dapat berbeda tergantung pada industri, profesi, dan wilayah. Berdasarkan hal tersebut, diduga bahwa instrumen JSS yang bersifat luas kurang sensitif dalam menangkap aspek-aspek kepuasan kerja yang secara spesifik berkaitan dengan komitmen karier.

Dimensi kepuasan kerja yang ditemukan berkorelasi signifikan dengan komitmen karier meliputi komunikasi, supervisi, dan rekan kerja. Penelitian oleh Cahya (2015) menunjukkan bahwa dukungan rekan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, persepsi terhadap dukungan organisasi, termasuk komunikasi yang efektif dan supervisi yang adil, juga terbukti memiliki hubungan positif dan signifikan dengan komitmen terhadap pekerjaan (Amaradipta, Winarsunu & Pertiwi, 2022). Selain dukungan lingkungan, kesempatan untuk promosi juga berkorelasi dengan komitmen karier. Hal ini sesuai dengan karakteristik Generasi Y, yang cenderung termotivasi untuk berkarier ketika terdapat peluang promosi yang jelas (Devina & Dwikardana, 2019).

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa modal psikologismemiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen karier, sejalan dengan temuan dari Singhal dan Rastogi (2017). Individu yang memiliki harapan (*hope*) cenderung menerima tantangan dan berkomitmen untuk menyelesaikan tugas dalam kariernya.

Dalam penelitian ini, kontribusi modal psikologis terhadap komitmen karier tercatat sebesar 3,8%. Meskipun signifikan, nilai ini tergolong kecil karena masih terdapat 96,2% variabel lain yang dapat memengaruhi komitmen karier.

Individu dengan modal psikologis yang baik umumnya memiliki tujuan atau harapan dalam pekerjaannya dan berusaha untuk mencapainya (Luthans dkk., 2007). Namun demikian, hal tersebut belum tentu cukup untuk membentuk komitmen karier. Meskipun seseorang memiliki keinginan untuk berkembang, belum tentu ia bersedia untuk berkomitmen dan berdedikasi terhadap karier yang sedang dijalani.

Hasil penelitian ini juga konsisten dengan temuan Sutrisno dan Parahyanti (2018), yang menunjukkan bahwa tiga dimensi modal psikologis—*self-efficacy*, *hope*, dan *optimism*, berpengaruh terhadap keterikatan Generasi Y dengan pekerjaannya. Namun, satu dimensi, yaitu *resilience*, tidak menunjukkan hubungan dengan komitmen karier. Hal ini dapat dijelaskan bahwa individu yang memiliki kemampuan untuk bangkit dari kegagalan belum tentu memiliki komitmen terhadap kariernya. Dalam beberapa kasus, bentuk kebangkitan tersebut justru ditunjukkan melalui keputusan untuk berpindah karier daripada kembali ke jalur karier sebelumnya.

Kedua variabel bebas dalam penelitian ini, yaitu kepuasan kerja dan modal psikologis, memiliki pengaruh sebesar 7% terhadap komitmen karier. Kecilnya pengaruh tersebut diduga disebabkan oleh kurangnya fokus

Generasi Y terhadap aspek karier. Generasi Y cenderung lebih memprioritaskan kesempatan untuk belajar dan berkembang, dibandingkan dengan peningkatan jenjang karier itu sendiri (Awaliah & Ingarianti, 2024).

Sebagai analisis tambahan, penelitian ini juga menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan komitmen karier berdasarkan jenis kelamin maupun tingkat pendidikan. Variabel personal seperti gender dan pendidikan merupakan karakteristik bawaan individu yang dapat memengaruhi arah dan sifat karier, namun tidak dapat dijadikan satu-satunya faktor penentu komitmen karier. Faktor internal lainnya, seperti kepribadian, turut berkontribusi dalam membentuk komitmen karier. Studi sebelumnya menunjukkan bahwa dimensi kepribadian seperti *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness* dan *openness* memiliki pengaruh terhadap komitmen karier karyawan (Charlyn, 2017). Terlebih lagi, penelitian lain menyatakan bahwa gender secara statistik tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen karier (Jovita dkk., 2023). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komitmen karier pada Generasi Y tidak semata-mata ditentukan oleh jenis kelamin dan pendidikan terakhir, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor personal lainnya seperti kepribadian.

Penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan komitmen karier berdasarkan lamanya bekerja, frekuensi perpindahan karier, maupun durasi bekerja pada karier saat ini. Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh Zhu dkk. (2021), yang menyatakan bahwa

faktor individu seperti lama masa kerja tidak memiliki hubungan signifikan dengan komitmen karier.

Namun, beberapa penelitian lain menemukan hal yang berbeda. Misalnya, Watson (2018) menjelaskan bahwa semakin lama karyawan bekerja dalam satu karier, maka semakin tinggi pula tingkat loyalitas terhadap karier tersebut. Selain itu, individu yang memiliki panggilan terhadap kariernya (*career calling*) cenderung lebih bersemangat dan memiliki komitmen yang lebih kuat terhadap karier yang dijalani (Lonika & Riasnugrahani, 2022). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa durasi bekerja saja tidak cukup untuk memengaruhi komitmen karier pada Generasi Y. Faktor seperti loyalitas dan panggilan diri dalam menjalani karier juga memainkan peran penting.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Keterbatasan utama terletak pada karakteristik partisipan yang tidak berasal dari organisasi, profesi, atau industri yang sama. Perbedaan konteks tersebut dapat memengaruhi persepsi dan pengalaman terkait komitmen karier, sehingga hasil penelitian ini bersifat umum dan kurang spesifik. Oleh karena itu, disarankan agar penelitian selanjutnya berfokus pada responden dari satu organisasi, profesi, atau industri tertentu, agar dapat menggali faktor-faktor yang lebih spesifik dan kontekstual dalam memengaruhi komitmen karier pada Generasi Y.

Keterbatasan kedua dalam penelitian ini adalah tidak adanya penggalan alasan di balik perpindahan karier partisipan. Perpindahan

karier tidak selalu disebabkan oleh rendahnya komitmen karier, tetapi bisa juga terjadi karena kebijakan manajemen, seperti rotasi kerja yang diberlakukan secara sistematis terhadap seluruh karyawan. Oleh karena itu, disarankan agar penelitian selanjutnya menggunakan pendekatan *mixed methods* untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai komitmen karier Generasi Y serta faktor-faktor yang memengaruhinya.

Keterbatasan ketiga adalah tidak adanya acuan yang jelas dalam kategorisasi lamanya bekerja. Ketidadaan acuan ini dapat membatasi makna dari data yang diperoleh, khususnya saat dilakukan uji beda. Penelitian selanjutnya sebaiknya menggunakan dasar teori tertentu sebagai rujukan dalam membuat kategori durasi kerja, agar hasil analisis, terutama pada uji beda, menjadi lebih bermakna dan dapat ditafsirkan secara lebih tepat.

Keterbatasan keempat terletak pada penggunaan alat ukur kepuasan kerja yang bersifat terlalu umum. Dalam penelitian ini digunakan *Job Satisfaction Survey* (JSS), yang mencakup berbagai aspek kepuasan kerja secara luas. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan instrumen yang lebih spesifik, terutama yang mengukur kepuasan kerja dari sisi intrinsik, agar hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen karier dapat dikaji secara lebih mendalam dan kontekstual.

DAFTAR PUSTAKA

- Adekeye, T. (2025, April 4). *I quit my 6-figure tech job to take a career break. Sometimes I think I made a mistake, but this was the best choice for me.* Business Insider. <https://www.businessinsider.com/quit-six-figure-tech-job-gap-year-gen-z-2025-4>
- Akbiyik, B. S. U. (2016). The association between perceived job insecurity and career commitment in hospitality sector: The role of support at work. *Research Journal of Business and Management*, 3(1), 11–21. <https://doi.org/10.17261/Pressacademia.2016116541>
- Al-Suraihi, W. A., Samikon, S. A., Al-Suraihi, A. A. & Ibrahim, I. (2021). Employee turnover: Causes, importance and retention strategies. *European Journal of Business and Management Research*, 6(3), 10. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.3.893>
- Amaradipta, O. G., Winarsunu, T. & Pertiwi, R. (2022). Hubungan persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan. *Cognicia*, 10(2), 132–140. <https://doi.org/10.22219/cognicia.v10i2.22472>
- Awaliah, R. & Ingarianti, T. M. (2024). The relationship between psychological capital and career commitment in teachers.

- Research and Development in Education (RaDEn)*, 4(1), 709–724.
<https://doi.org/10.22219/raden.v4i1.32347>
- Cahya, P. A. (2015). *Pengaruh dukungan rekan kerja terhadap kepuasan kerja: Efek karakteristik individu profesional akuntan* [Tesis, Universitas Gadjah Mada]. ETD UGM.
<https://etd.repository.ugm.ac.id/penelitian/detail/139492>
- Carson, K. D. & Bedeian, A. G. (1994). Career commitment: Construction of a measure and examination of its psychometric properties. *Journal of Vocational Behavior*, 44(3), 237–262.
<https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1017>
- Catarina, E. & Setiawan, S. R. D. (2023, Desember 12). Penyebab orang memilih berganti karier, tak senang hingga tantangan. Kompas.com.
<https://money.kompas.com/read/2023/12/04/074000626/5-penyebab-orang-memilih-berganti-karier-tak-senang-hingga-tantangan>
- Chang, P. C., Rui, H. & Wu, T. (2021). Job autonomy and career commitment: A moderated mediation model of job crafting and sense of calling. *SAGE Open*, 11(1).
<https://doi.org/10.1177/21582440211004167>
- Charlyn, M. F. (2017). *Pengaruh Big Five personality factor terhadap komitmen karier pada karyawan PT. Freeport Indonesia* [Skripsi, Universitas Atma Jaya Yogyakarta]. <https://e-journal.uaaj.ac.id/15298/>
- Chen, J. & Zhang, X. (2023). The impact of career calling on higher vocational nursing students' learning engagement: The mediating roles of career adaptability and career commitment. *Frontiers in Psychology*, 14, Article 1111842.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1111842>
- Christina, V. (2022). Turnover intention pada perawat dan hubungannya dengan perceived employability dan role ambiguity. *Jurnal Ilmiah Psikologi Candradiwa*, 7(2), 86–94.
<https://doi.org/10.20961/jip.v7i2.60735>
- Coogle, C. L., Parham, I. A. & Rachel, C. A. (2011). Job satisfaction and career commitment among Alzheimer's care providers: Addressing turnover and improving staff empowerment. *American Journal of Alzheimer's Disease and Other Dementias*, 26(7), 521–527.
<https://doi.org/10.1177/1533317511429322>
- Crocker, L., & Algina, J. (2012). *Introduction to classical and modern test theory*. Cengage Learning.

- Dalal, R. & Akdere, M. (2018). Talent development: Status quo and future directions. *Industrial and Commercial Training*, 50(6), 342–355.
<https://doi.org/10.1108/ICT-03-2018-0033>
- Damayanti, N., Yahya, K. K., Yean, T. F., Maasir, L. & Abdullah, T. M. K. (2022). Determining factors of career commitment moderated by self-efficacy among generation Y in the banking sector using social cognitive theory (SCT). *Asia-Pacific Management and Business Application*, 10(3), 361–376.
<https://doi.org/10.21776/ub.apmba.2022.010.03.9>
- Devina, D. & Dwikardana, S. (2019). Indonesian millennials' needs in the workplace: A case study in PT Akur Pratama. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 15(2), 1–16.
- De Winne, S., Marescaux, E., Sels, L., Van Beveren, I. & Vanormelingen, S. (2018). The impact of employee turnover and turnover volatility on labor productivity: A flexible non-linear approach. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(2), 1–31.
<https://doi.org/10.1080/09585192.2018.1449129>
- Dewanto, F. A. & Kusumastuti, R. (2022). Psychological capital dan career commitment pada karyawan milenial kantor pusat Bank BRI. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 11(2), 137–148.
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS* (3rd ed.). Sage Publications.
- Gan, Y. & Cheng, L. (2021). Psychological capital and career commitment among Chinese urban preschool teachers: The mediating and moderating effects of subjective well-being. *Frontiers in Psychology*, 12, Article 509107, 1–12.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.509107>
- Harber, J. G. (2011). *Generations in the workplace: Similarities and differences* [Master's thesis, East Tennessee State University].
<https://dc.etsu.edu/etd/1255/>
- Hartono, B. D., Sarji, S. & Sari, A. W. (2024). Pengaruh work life balance dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan generasi milenial di PT. Telkom Indonesia pada unit digital operation and assurance dengan pengembangan karier dalam perspektif ilmu Islam. *Journal of Islamic Studies*, 2(1), 21–28.
<https://doi.org/10.70367/arrasyiid.v2i1.16>
- Ibarra, H., Smith, K. & Courtis, N. (2023, Desember 5). *5 barriers to career change — and how to overcome them*. Harvard Business Review.
<https://hbr.org/2023/12/5-barriers-to->

- career-change-and-how-to-overcome-them
- Ingarianti, T. M., Fajrianthi & Purwono, U. (2019). Adaptasi instrumen komitmen karier. *Jurnal Psikologi*, 18(2), 199–217. <https://doi.org/10.14710/jp.18.2.199-217>
- Intan, N. (2022, November 3). *Implementasi budaya AKHLAK, BTN: 358 jabatan diduduki generasi milenial*. Republika. <https://ekonomi.republika.co.id/berita/rks2yq349/implementasi-budaya-akhlak-btn-358-jabatan-diduduki-generasi-milenial>
- Jovita, N. A., Riamanda, I., Rachmatan, R. & Mirza, M. (2023). Perbedaan komitmen karier dosen ditinjau dari jenis kelamin. *Seurune: Jurnal Psikologi Unsyiah*, 6(2), 184–197. <https://doi.org/10.24815/s-jpu.v6i2.33284>
- Kaplan, R. M. & Sacuzzo, D. P. (2013). *Psychological testing: Principles, application, and issues* (8th ed.). Wadsworth Cengage Learning.
- Karjadidjaja, F. & Panggabean, H. (2023). Influence of work-life quality on turnover intention among Jakarta millennials- Mediated by organizational commitment. *Psychological Research on Urban Society*, 6(1), Article 3. <https://doi.org/10.7454/proust.v6i1.1129>
- Karunia, A. M., & Sukmana, Y. (2022, Juni 20). *Generasi milenial berpotensi duduki jabatan tertinggi di KBI*. Kompas.com. <https://money.kompas.com/read/2022/06/20/133749026/generasi-milenial-berpotensi-duduki-jabatan-tertinggi-di-kbi>
- Lakshmi, P. A. V. & Sumaryono. (2018). Kesuksesan karier ditinjau dari persepsi pengembangan karier dan komitmen karier pada pekerja milenial. *Gadjah Mada Journal of Psychology*, 4(1), 57–75.
- Lu, G.-F., Luo, Y., Huang, M.-Q. & Geng, F. (2025). The impact of career calling on learning engagement: The role of professional identity and need for achievement in medical students. *BMC Medical Education*, 25, Article 238. <https://doi.org/10.1186/s12909-025-06809-4>
- Lonika, E. & Riasnugrahani, M. (2022). Peran panggilan pada komitmen karier guru. *Jurnal Ecopsy*, 9(1), 88–96. <https://doi.org/10.20527/ecopsy.2022.03.008>
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541–572.

- <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
- Luthans, F. & Morgan, C. M. Y. (2017). Psychological capital: An evidence-based positive approach. *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 339–366. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113324>
- Matveichuk, V., Voronov, V. V. & Samul, J. (2019). Determinants of job satisfaction of workers from Generations X and Y: Regional research. *Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*, 12(2), 225–237.
- Meier, L. L., & Spector, P. E. (2013). Job satisfaction. In *Wiley encyclopedia of management* (Vol. 5, pp. 1–3). <https://doi.org/10.1002/9781118785317.weom050093>
- Meilia, D., Sijabat, R. & Utami, R. H. (2023). Pengaruh work life balance, burnout dan kepuasan kerja terhadap turnover intention (Studi pada tenaga medis wanita RSUD Limpung). *Jurnal Kolaboratif Sains*, 6(11).
- Miftahudin, H. (2023, Juli 31). *Kecenderungan generasi milenial jadi manajer dalam waktu singkat*. MetroNews.com. <https://www.metrotvnews.com/read/N6GC8M5J-kecenderungan-generasi-milenial-jadi-manajer-dalam-waktu-singkat>
- Nisfiannoor, M. (2009). *Pendekatan statistika modern untuk ilmu sosial*. Salemba Humanika.
- Pamungkas, R. A. & Sudiro, A. (2024). Pengaruh work life balance dan kompensasi terhadap turnover intention karyawan generasi milenial. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 3(4), 1034–1044.
- Pappano, L. (2025, Mei 20). *Colleges revamp career services to address Gen Z's work-life expectations*. The Washington Post. <https://www.washingtonpost.com/education/2025/05/20/college-career-services-gen-z-work-life-balance/>
- Prayogo, V. S. (2012). *Hubungan antara psychological capital dan kepuasan kerja pada perawat* (Skripsi, Universitas Indonesia). Repositori Universitas Indonesia. <https://lib.ui.ac.id/file?file=digital/old29/20318272-S-Vira%20Setya%20Prayogo.pdf>
- Ramalan, S. (2021, Agustus 6). *10 persen milenial bakal duduk di kursi direksi BUMN, Erick Thohir: Mereka bukan ancaman*. IDX Channel. https://www.idxchannel.com/economics/10-persen-milenial-bakal-duduk-di-kursi-direksi-bumn-erick-thohir-mereka-bukan-ancaman?utm_source=chatgpt.com
- Ronauli, P. J. & Rosari, M.C. (2021). Hubungan antara psychological capital

- dengan subjective career success pada karyawan generasi milenial. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 10(2), 87–97.
<https://doi.org/10.25170/manasa.v10i2.2950>
- Sakdiah, H. & Fitia, Y. (2024). Pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen karier dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT Bank Syariah Indonesia KCP Pasaman Barat. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis (JEMB)*, 3(1), 1–15.
<https://doi.org/10.47233/jemb.v3i1.1721>
- Sandi, H. H. & Erlin, A. N. (2023). Pengaruh work-life balance dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan generasi milenial. *Journal of Comprehensive Science (JCS)*, 2(3), 109–122.
<https://doi.org/10.59188/jcs.v2i3.482>
- Schultheiss, A. J., Koekemoer, E. & Masenge, A. (2023). Career commitment and subjective career success: Considering the role of career resilience and self-efficacy. *Australian Journal of Career Development*, 32(2), 135–146.
<https://doi.org/10.1177/10384162231172560>
- Setyowati, D. (2018, Juli 2018). Generasi milenial dominasi jabatan tertinggi di Shopee. Katadata.
<https://katadata.co.id/digital/e-commerce/5e9a55e4022a4/generasi-milenial-dominasi-jabatan-tertinggi-di-shopee>
- Singhal, H. & Rastogi, R. (2017). Psychological capital and career commitment: The mediating effect of subjective well-being. *Management Decision*, 56(2), 457–473.
<https://doi.org/10.1108/MD-06-2017-0579>
- Sitoresmi, A.R. (2025, Januari 31). Arti milenial: Memahami Generasi Yang mengubah dunia. *Liputan6.com*.
https://www.liputan6.com/feeds/read/5901072/arti-milenial-memahami-generasi-yang-mengubah-dunia?utm_source=chatgpt.com&page=5
- Siostrom, E., Mills, R. & Bourke, T. (2023). A scoping review of factors that influence career changers' motivation and decision when considering teaching. *Teachers and Teaching*, 29(7–8), 850–869.
<https://doi.org/10.1080/13540602.2023.2208051>
- Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the job satisfaction survey. *American Journal of Community Psychology*, 13(6), 693–713.
<https://doi.org/10.1007/BF00929796>
- SPR MUM. (2024, Desember 5). *Peran generasi milenial dalam memperkuat sektor keuangan Indonesia*. PT Mitra Utama

- Madani. <https://mum.co.id/news/peran-generasi-milenial-dalam-memperkuat-sektor-keuangan-indonesia>
- Sumedho. (2015). The effect of nine facets of job satisfaction for creative employees in creative agency. *iBuss Management*, 3(1), 21–27.
- Sons, M. & Niessen, C. (2018). The role of locus of control for frequent job changers' well-being. *Journal of Personnel Psychology*, 17(3), 133–143.
- Sutrisno, M. B. & Parahyanti, E. (2018). The impact of psychological capital and work meaningfulness on work engagement in Generation Y. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 139, 53–58.
<https://doi.org/10.2991/uipsur-17.2018.9>
- TIMES Indonesia. (2024, September 28). Generasi Z di persimpangan karier: Tantangan di dunia kerja modern. <https://timesindonesia.co.id/kopi-times/512185/generasi-z-di-persimpangan-karier-tantangan-di-dunia-kerja-modern>
- Van der Heijden, B. I. J. M., Davies, E. M. M., van der Linden, D., Bozionelos, N. & De Vos, A. (2022). The relationship between career commitment and career success among university staff: The mediating role of employability. *European Management Review*, 19(4), 564–580.
<https://doi.org/10.1111/emre.12503>
- Vinetha, A. C., Febriani, N., Mutiah, N. & Irsa, A. T. (2024). Faktor-faktor yang berpengaruh kepada komitmen karier: Kajian sistematis. *Jurnal Psikologi*, 1(3), 1–15.
<https://doi.org/10.47134/pjp.v1i3.2509>
- Vogelsang, E. M., Shultz, K. S., & Olson, D. A. (2017). Emotional well-being following a later life career change: The roles of agency and resources. *The International Journal of Aging and Human Development*, 87(4), 1–20.
<https://doi.org/10.1177/0091415017745972>
- Wahyuni, N. S. & Sari, S. P. (2023). Pengaruh work life balance, burnout dan kepuasan kerja terhadap turnover intention tenaga medis wanita di RSUD Limpung. *Jurnal Kesehatan Sandi*, 14(2), 45–52.
<https://www.jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/JKS/article/view/4340>
- Wangsapraja, M. H. N., & Gatari, E. (2020). The mediating role of career satisfaction in the relationship between perceived organizational support and life satisfaction in millennials. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 494, 507–522.
<https://doi.org/10.2991/assehr.k.201125043>
- Watson, A. (2018). Branded restaurants employees' personal motivation, flow and commitment: The role of age and length of service. *International Journal of Contemporary Hospitality*

- Management*, 30(3), 1845–1862.
<https://doi.org/10.1108/IJCHM-02-2017-0075>
- Wildan, Hamidah & Susita, D. (2022). The effect of transformational leadership, career adaptation and career commitment on lecturer career success: The role of job embeddedness at La Tansa Mashiro College Banten. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI) Journal*, 5(3), 2474–2788.
- Yuliawati, L. (2021). The role of perceiving calling in career as a mediator in the relationship between personal growth initiative and career commitment among millennials. *Academia.edu*.
<https://www.academia.edu/69913712>
- Zhu, D., Kim, P. B., Milne, S., & Park, Y. (2021). A meta-analysis of the antecedents of career commitment. *Journal of Career Assessment*, 29(3), 502–504.
<https://doi.org/10.1177/1069072720956983>