

## Peran Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Kontinuan Karyawan Generasi Milenial pada Masa Pandemi COVID-19

Antonius Aji Prakoso<sup>1</sup> & Sri Hartati<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada

### Abstrak

Situasi pandemi COVID-19 memberikan dampak yang signifikan pada pelaku ekonomi salah satunya karyawan generasi milenial. Karyawan generasi milenial yang identik dengan karakter *job hopping* tentu bertentangan dengan kondisi pandemi dengan minimnya lapangan pekerjaan, sehingga karyawan berupaya tetap berada pada perusahaan. Upaya inilah yang berkaitan dengan komitmen organisasional kontinuan oleh karyawan. Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui peran kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional kontinuan. Terdapat 95 karyawan yang berasal dari dua perusahaan *startup* sejenis yang menjadi partisipan dalam penelitian ini. Pendekatan yang digunakan dalam proses empirisasi penelitian ini adalah secara kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuisioner yang memuat skala kepuasan kerja (MSQ) bentuk pendek dan skala komitmen organisasional kontinuan Allen & Meyer. Hasil analisis regresi linear sederhana menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki peran sebesar 13,1% terhadap komitmen organisasional kontinuan. Hasil penelitian mendukung hipotesis penelitian bahwa kepuasan kerja berperan positif terhadap komitmen organisasional kontinuan.

**Kata kunci :** *kepuasan kerja, komitmen organisasional kontinuan, generasi milenial, pandemi COVID-19*

***The Role of Job Satisfaction toward Continuance Commitment in Millennial Employees during The COVID-19 Pandemic***

**Antonius Aji Prakoso<sup>1</sup> & Sri Hartati<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup> Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada

**Abstract**

*The pandemic situation of COVID-19 has been significantly giving impact on economic agents, one of them is millennial employees. Millennial employees who have unique job-hopping characteristics will certainly contradict the pandemic situation which is less availability of jobs that the result is employee's effort to survive and hold out with current company. This motivation to stand in a company is related to an employee's continuance commitment. This research aims to determine the role of job satisfaction towards continuance commitment. There were 95 participants from two similar startup companies. The quantitative approach was used in empiricization process. Data collection was carried out using a questionnaire which is contained a short-form of job satisfaction scale (MSQ) and continuance commitment scale from Allen & Meyer. The result of linear regression revealed that job satisfaction has a role of 13,1% of continuance commitment. This result proved the hypothesis that job satisfaction significantly has a positive impact on continuance commitment.*

**Keywords :** *job satisfaction, continuance commitment, millennials generation, COVID-19 pandemic*