

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan pengembangan karier terhadap komitmen organisasional pada Generasi X dan Generasi Y. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dan dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana. Subjek penelitian merupakan karyawan PT. XYZ, Jakarta. Responden penelitian ini berjumlah 90 orang dengan 35 orang Generasi X dan 55 orang Generasi Y. Hipotesis dari penelitian ini adalah (1) kepuasan pengembangan karier berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional dan (2) pengaruh kepuasan pengembangan karier terhadap komitmen organisasional pada Generasi X dan Generasi Y berbeda. Hasil hipotesis pertama dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan pengembangan karier berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional pada Generasi X dan Generasi Y di PT. XYZ. Hasil hipotesis kedua dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan pengembangan karier terhadap komitmen organisasional Generasi X dan Generasi Y berbeda. Penelitian ini memberikan implikasi bagi perusahaan untuk mempertimbangkan karakter dan preferensi antar generasi dalam merancang pengembangan karier yang akan berpengaruh pada komitmen organisasional.

**Kata kunci:** kepuasan pengembangan karier, komitmen organisasional, Generasi X, Generasi Y

## ***ABSTRACT***

*This study was conducted to analyze the influence of career development satisfaction on organizational commitment in Generation X and Generation Y. This study is a quantitative research design and analyzed using simple linear regression analysis. The research subjects are employees of PT. XYZ, Jakarta. There were 90 respondents in this study, including 35 people Generation X and 55 people Generation Y. The hypotheses of this study were (1) career development satisfaction has a positive influence on organizational commitment in Generation X and Generation Y different. The results of the first hypothesis of this study indicate that the influence that career development satisfaction has a positive influence on organizational commitment in Generation X and Generation Y at PT. XYZ. The results of the second hypothesis of this study indicate that the influence of career development satisfaction on the organizational commitment of Generation X and Generation Y is different. This research has implications for company to consider intergenerational character and preferences in designing career development that will influence organizational commitment.*

**Keywords:** *career development satisfaction, organizational commitment, Generation X, Generation Y*