



Peran Dimensi-Dimensi Job Flourishing terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Generasi Z

Devita Rahma Fadhila¹, Rizqi Nur'aini A'yuninnisa²

^{1,2}Fakultas Psikologi, Universitas Gadjah Mada

e-mail: *1devita.r.f@mail.ugm.ac.id, *2rizqi.ayuninnisa@ugm.ac.id

Abstrak. Melalui perspektif *Social Exchange Theory*, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran dimensi-dimensi *job flourishing* berupa *emotional wellbeing*, *psychological wellbeing*, dan *social wellbeing* terhadap komitmen organisasi pada karyawan Generasi Z. Partisipan dalam penelitian ini merupakan individu berusia 18-28 tahun yang sedang bekerja sebagai karyawan di perusahaan saat ini selama minimal 6 bulan. Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan metode survey dan teknik analisis regresi linear berganda. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Flourishing at Work Scale* untuk mengukur masing-masing dimensi *job flourishing* dan *Organizational Commitment Questionnaire* untuk mengukur komitmen organisasi. Temuan dari penelitian ini menyoroti bagaimana *emotional wellbeing*, *psychological wellbeing*, dan *social wellbeing* berperan sebagai faktor komitmen organisasi yang dimiliki karyawan Gen Z. Keterbatasan studi ini dan arahan untuk studi selanjutnya dicantumkan dalam penelitian ini.

Kata kunci: *komitmen organisasi, job flourishing, emotional wellbeing, psychological wellbeing, social wellbeing*

Abstract. Through the perspective of *Social Exchange Theory*, this study aims to determine the role of *job flourishing* dimensions in the form of *emotional wellbeing*, *psychological wellbeing*, and *social wellbeing* on organizational commitment in Generation Z employees. Participants in this study were individuals aged 18-28 years who were currently working as employees in the current company for at least 6 months. This study used a quantitative design with a survey method and multiple linear regression analysis techniques. The measuring instruments used in this study were the *Flourishing at Work Scale* to measure each dimension of *job flourishing* and the *Organizational Commitment Questionnaire* to measure organizational commitment. The findings of this study highlight how *emotional wellbeing*, *psychological wellbeing*, and *social wellbeing* play a role as factors in organizational commitment in Gen Z employees. The limitations of this study and directions for further studies are listed in this study.

Keywords: *organizational commitment, job flourishing, emotional wellbeing, psychological wellbeing, social wellbeing*