

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh *person-organization fit* dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada karyawan milenial di PT Bank Central Asia Tbk. Dalam penelitian ini, komitmen organisasional yang diteliti adalah komitmen afektif. Terdapat dua hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini, yaitu *person-organization fit* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Penelitian ini merupakan adaptasi dari penelitian yang dilakukan oleh Silverthorne (2004).

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode pengumpulan data *non-probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*. Kuesioner penelitian yang disebarakan melalui daring dengan metode pengisian mandiri (*self-administered surveys*). Responden penelitian ini adalah karyawan tetap dari generasi milenial yang telah bekerja minimal 1 tahun di PT Bank Central Asia Tbk. Sebanyak 393 data yang dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan alat bantu aplikasi *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen, yaitu *person-organization fit* dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Dengan menggunakan koefisien korelasi menunjukkan bahwa *person-organization fit* dan kepuasan kerja mampu menjelaskan variasi dari komitmen organisasional sebesar 82,60 %, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Kata kunci: *person-organization fit*, kepuasan kerja, komitmen organisasional, komitmen afektif

ABSTRACT

This study aims to test empirically the effect of person-organization fit and job satisfaction on organizational commitment to millennial employees at PT Bank Central Asia Tbk. In this study, the organizational commitment studied was affective commitment. There are two hypotheses developed in this study, namely person-organization fit has a positive effect on organizational commitment and job satisfaction has a positive effect on organizational commitment. This study is an adaptation of research conducted by Silverthorne (2004).

This research is a quantitative study using non-probability sampling with purposive sampling technique. Research questionnaires distributed online using self-administered surveys. Respondents of this study are permanent employees of the millennial generation who have worked for at least 1 (one) year at PT Bank Central Asia Tbk. A total of 393 data were analyzed using multiple linear regression using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) application tool.

The results of this study indicate that the two independent variables, namely person-organization fit and job satisfaction have a positive effect on organizational commitment. By using the correlation coefficient, it shows that person-organization fit and job satisfaction are able to explain the variation of organizational commitment by 82.60%, while the rest is explained by other factors outside of this study.

Keywords: person-organization fit, job satisfaction, organizational commitment, affective commitment.