

**KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI, PADA KARYAWAN GENERASI Y****Susi Adiaty**Institut Bisnis Nusantara  
adiawatysusi@gmail.com**Abstrak**

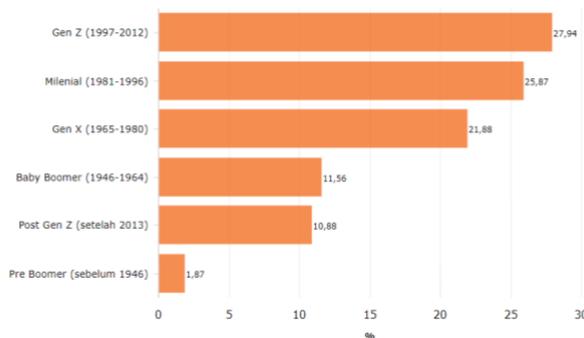
Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimanakah pengaruh nilai kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen terhadap organisasi pada karyawan generasi Y. Penelitian melihat pengaruh secara parsial dan secara simultan antara nilai kerja, kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Sampel penelitian merupakan generasi Y sebanyak 120 orang pada perusahaan XYZ dengan teknik sampling non probability sampling dan penarikan data menggunakan kuesioner berskala Likert. Pengujian data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas pada kuesioner serta menggunakan uji regresi untuk melihat pengaruh antar variabel dependen dengan variabel independen. Hasil pengujian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan nilai kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap komitmen karyawan pada generasi Y. Variabel nilai kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan pada generasi Y sedangkan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan pada generasi Y.

**Kata kunci:** *generasi y, komitmen terhadap organisasi, nilai kerja, kepuasan kerja*

**PENDAHULUAN**

Tantangan yang dihadapi perusahaan pada beberapa tahun terakhir adalah adanya perbedaan generasi pada komposisi karyawan. Perusahaan ditantang untuk mengelola berbagai generasi, di mana masing-masing generasi memiliki karakter yang berbeda-beda yang mempengaruhi kinerja mereka. Saat ini perusahaan mengelola 3 generasi yaitu generasi X, generasi Y atau dikenal dengan generasi milenial dan generasi Z yang baru memasuki dunia kerja pada 2 tahun terakhir.

Laporan dari Badan Pusat Statistik Indonesia tahun 2020, saat ini generasi Y mendominasi jumlah penduduk Indonesia berusia produktif yaitu sebanyak 69,38 juta atau 25,87%. Sementara generasi X berjumlah 58,65 juta atau 1,87%. Generasi milenial atau generasi Y ini adalah generasi yang lahir pada kisaran tahun 1981 hingga 1996.



Gambar 1. Persentase penduduk Indonesia berdasarkan generasi tahun 2020.  
Sumber BPS, 2021

Saat ini generasi Y merupakan generasi yang menjadi sorotan di dunia kerja karena jumlahnya yang semakin banyak dengan karakter yang berbeda dengan generasi sebelumnya. Generasi Y merupakan generasi yang tumbuh dan perkembangan pada masa berkembangnya teknologi dalam kehidupan manusia. Generasi Y memiliki kemampuan untuk mengakses yang lebih besar terhadap informasi dan perkembangan teknologi. Generasi Y merupakan generasi yang mampu memanfaatkan media sosial sebagai aktivitas sehari-hari yang berbeda dengan generasi X, generasi sebelumnya.

Memasuki dunia kerja, generasi Y memiliki karakter yang dekat dengan teknologi serta mampu menyesuaikan diri terhadap perkembangan teknologi baru, senang mencoba hal-hal baru namun cenderung bersifat individualis dan egosentris membuat generasi ini kurang peduli dengan lingkungan sekitarnya. Karakteristik generasi Y ini cepat bosan yang mudah berpindah pekerjaan yang menunjukkan rendahnya komitmen dan kesetiaan dalam bekerja (Oktariani, et al., 2017). Tujuan untuk bekerja pun berbeda antara generasi Y dengan generasi sebelumnya. Generasi Y bekerja karena dipicu oleh kebutuhan untuk melakukan sesuatu yang bermakna menjadi seseorang, mencipta sesuatu, dan meraih kepuasan serta mendapatkan penghargaan karena membawa perubahan bagi dunia. Berbeda dengan generasi X yang tujuan bekerjanya adalah untuk mendapatkan kehidupan yang layak, kenyamanan untuk keluarga dan keturunannya (Yudith dan John, 2018).

Disisi lain perusahaan harus mampu membuat karyawan bertahan bekerja di perusahaan. Untuk itu karyawan harus memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan untuk keberlanjutan pengembangan perusahaan berikutnya. Komitmen karyawan merupakan loyalitas yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan di mana karyawan bekerja. Komitmen yang dimiliki karyawan juga dapat dipandang sebagai suatu keadaan di mana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berminat memelihara keanggotaan dalam organisasi. Komitmen yang tinggi akan membuat karyawan setia pada perusahaan dan akan bekerja keras untuk kemajuan perusahaan. Karyawan akan berusaha berkontribusi dalam bentuk tenaga ataupun pikiran demi kemajuan dan tercapainya tujuan perusahaan.

Aspek penting lainnya yang harus diperhatikan perusahaan adalah kepuasan kerja karyawannya. Kepuasan kerja adalah salah satu indikator penting dalam mendapatkan hasil kerja yang optimal. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan meningkatkan kinerjanya, baik kualitas ataupun kuantitas. Kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya akan membuat karyawan lebih produktif. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja cenderung lebih setia dan loyal terhadap perusahaan dalam jangka waktu yang lama. Loyalitas tersebut dapat diartikan karyawan memiliki komitmen organisasi. Sikap lain yang mempengaruhi seseorang dalam bekerja adalah nilai kerja yaitu keyakinan dasar seseorang yang dijadikan sebagai tujuan atau akhir melakukan sesuatu. Nilai umumnya mempengaruhi sikap dan perilaku. Nilai mampu mempengaruhi kepuasan serta komitmen seseorang pada pekerjaannya. Nilai kerja (*work value*) adalah keadaan akhir yang diinginkan seseorang di mana ia berpikir untuk bisa mewujudkannya melalui kerja ataupun perilaku kerja yang mereka tampilkan. Pentingnya memahami perbedaan *work value* pada setiap generasi menjadi hal perlu diperhatikan perusahaan terkait dengan lingkungan organisasi.

Penting bagi perusahaan untuk memahami bagaimana komitmen generasi Y. apakah komitmen generasi Y dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan nilai kerja yang dimiliki generasi Y? Apakah Pengaruh nilai kerja dan kepuasan kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap komitmen karyawan generasi Y? Apakah Pengaruh nilai kerja dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap komitmen karyawan generasi Y?

## STUDI PUSTAKA

### Teori Generasi dan Generasi Y

Generasi adalah sekelompok individu yang dipengaruhi oleh kejadian-kejadian bersejarah dan fenomena budaya yang terjadi dan dialami pada fase kehidupan mereka (Nobel & Schewe, 2003; Twenge, 2000, Among Makarti, 2016). Kejadian serta fenomena tersebut menyebabkan terbentuknya ingatan secara kolektif yang berdampak dalam kehidupan mereka yang menjadi kejadian historis, sosial, dan efek budaya bersama dengan faktor-faktor lain ini akan berpengaruh terhadap terbentuknya perilaku individu, nilai, dan kepribadian (Caspi & Roberts, 2001).

Menurut Smola, dan Sutton (2002), Generasi (*generation*) adalah sekelompok individu, yang kira-kira seusia, dan yang mengalami dan dipengaruhi oleh rangkaian peristiwa sejarah penting yang sama selama periode perkembangan kunci dalam kehidupan mereka, biasanya masa kanak-kanak, remaja, dan dewasa awal. Generasi (*generation*) sebagai konstruksi sosial di mana orang-orang dari usia tertentu atau kelompok usia ditentukan oleh peristiwa sejarah dan sosial (Mannheim, 1952). Definisi tersebut secara spesifik juga dikembangkan oleh Ryder yang mengatakan bahwa generasi adalah agregat dari sekelompok individu yang mengalami peristiwa-peristiwa yang sama dalam kurun waktu yang sama pula. Untuk mengetahui siapakah generasi milenial diperlukan kajian literatur dari berbagai sumber yang merupakan pendapat beberapa

peneliti berdasarkan rentang tahun kelahiran. Istilah milenial pertama kali dicetuskan oleh William Strauss dan Neil dalam bukunya yang berjudul *Millennials Rising: The Next Great Generation* (2000). Mereka menciptakan istilah ini tahun 1987, yaitu pada saat anak-anak yang lahir pada tahun 1982 masuk pra-sekolah. Saat itu media mulai menyebut sebagai kelompok yang terhubung ke milenium baru di saat lulus SMA di tahun 2000. Pendapat lain menurut Elwood Carlson dalam bukunya yang berjudul *The Lucky Few: Between the Greatest Generation and the Baby Boom* (2008), generasi milenial adalah mereka yang lahir dalam rentang tahun 1983 sampai dengan 2001. Jika didasarkan pada *Generation Theory* yang dicetuskan oleh Karl Mannheim pada tahun 1923, generasi milenial adalah generasi yang lahir pada rasio tahun 1980 sampai dengan 2000.

Generasi milenial juga disebut sebagai generasi Y. Generasi Y menurut *Born Between* (1980-1995) Generasi Y dikenal dengan sebutan generasi millennial atau millennium. Generasi Y ini banyak menggunakan teknologi komunikasi instan seperti email, SMS. Hal ini dikarenakan generasi Y merupakan generasi yang tumbuh pada era internet. Tidak hanya itu saja, generasi Y ini lebih terbuka dalam pandangan politik dan ekonomi, sehingga mereka terlihat sangat reaktif terhadap perubahan lingkungan yang terjadi di sekelilingnya. Generasi Y yang profesional, berusia 20-an, yang diperkirakan berjumlah 70 juta akan memasuki dunia kerja; dan Generasi Y sebagai generasi Millennium (segmen usia muda 12-30 tahun) dengan pertumbuhan tercepat yang berada dalam lingkungan teknologi serta berpendidikan tinggi.

### **Komitmen terhadap organisasi**

Robbins (2015) komitmen terhadap organisasi merupakan usaha mendefinisikan dan melibatkan diri dalam organisasi dan tidak ada keinginan meninggalkannya. Komitmen terhadap organisasional menunjuk pada pengidentifikasian tujuan karyawan dengan tujuan organisasi, kemauan untuk mengarahkan segala upaya kepentingan organisasi dan keterikatan untuk tetap menjadi bagian organisasi. Luthans (2012) mengartikan komitmen terhadap organisasi sebagai sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seseorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya.

Komitmen organisasi adalah keyakinan yang menjadi pengikat seseorang dengan organisasi tempatnya bekerja, yang ditunjukkan dengan adanya loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan dan identifikasi terhadap nilai-nilai dalam tujuan organisasi (Meyer dan Allen, 1997). Tiga Indikator Komponen Komitmen Organisasional dari Allen dan Meyer adalah: 1. Komitmen Afektif: komitmen afektif berkaitan dengan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan di dalam suatu organisasional. Karyawan dengan afektif tinggi masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi, 2. Komitmen Normatif: komitmen normatif merupakan perasaan karyawan tentang kewajiban yang harus diberikan kepada organisasional. Komponen normatif berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki karyawan, 3. Komitmen Berkelanjutan: komponen berkelanjutan berarti komponen yang berdasarkan persepsi karyawan tentang kerugian yang akan dihadapinya jika meninggalkan organisasi. Karyawan dengan dasar organisasional tersebut disebabkan karena karyawan tersebut membutuhkan organisasi.

### **Nilai Kerja**

Nilai kerja menurut Hofstede (1980) merupakan orientasi individual dan sikap terhadap pekerjaannya sendiri, terhadap hubungan personalnya dengan anggota perusahaan dan loyalitas kepada perusahaan maupun organisasi. Rokeach mendefinisikan nilai kerja adalah keyakinan individu mengenai cara-cara bertingkah laku yang dipilih dan kondisi akhir yang diinginkan yang dibawa ke dalam situasi kerja (dalam Kinicki dan Kreitner 2007). Variabel nilai kerja dapat diukur dengan beberapa subskala (Sito Meiyanto & Fauzan Heru Santoso, 1999) adalah: 1. *Activity preference*: karyawan memiliki kecenderungan untuk mau terlibat aktif perusahaan (sibuk), 2. *Pride in work*: perasaan senang dan puas apabila dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik, 3. *Job involvement*: seberapa jauh karyawan tertarik dalam kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan perusahaan, misalnya selalu hadir pada aktivitas-aktivitas di perusahaan dan yang berkaitan dengan rekan-rekan sekerja, 4. *Attitude towards earning*: sikap karyawan untuk

berusaha meningkatkan penghasilannya. 5 *Upward striving*: keinginan karyawan untuk selalu meningkatkan karier dan juga standar hidupnya.

### Kepuasan kerja

Robbins (2015) mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja adalah respons emosional karyawan tentang pencapaian harapan dari hasil pekerjaannya ada beberapa dimensi kepuasan kerja yang dapat digunakan untuk mengungkapkan karakteristik penting mengenai pekerjaan, di mana orang dapat meresponsnya (Smith, Kendall & Hulin, dalam Luthans, 2006). Dengan indikator sebagai berikut: 1. Gaji/upah (*Pay*): merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak, 2. Pekerjaan itu sendiri (*Work It Self*): setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja, 3. Teman sekerja (*Workers*): merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya, 4. Atasan (*Supervision*): atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya, 5. Promosi (*Promotion*): merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.

### METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian dilakukan di PT. XYZ, yang merupakan perusahaan besar dengan jumlah karyawan sebanyak 567 orang di mana generasi Y berjumlah sebanyak 120 karyawan. Seluruh generasi Y perusahaan menjadi sampel dalam penelitian ini sehingga Teknik pengambilan sampel adalah non probability sampling (Sugiyono, 2016). Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berskala likert (1 = sangat tidak setuju sampai dengan 7 = sangat setuju).

*Dependent Variabel* (Y) pada penelitian ini adalah Komitmen terhadap organisasi, dan menggunakan 2 *independent variable* yaitu nilai kerja sebagai X1 dan kepuasan kerja sebagai X2. Berdasarkan kajian pustaka, penelitian ini menggunakan variabel-variabel yang indikatornya menjadi ukuran untuk masing-masing variabel seperti pada tabel 1.

Tabel 1. Pengukuran variabel

Komitmen Karyawan (Y)	- Keinginan kuat tetap sebagai anggota (KK1)	Saya bertekad untuk terus bekerja di perusahaan	Meyer dan Allen, 1997
	- Keinginan berusaha keras dalam bekerja (KK2)	Saya bertekad untuk menunjukkan kinerja yang sesuai keinginan perusahaan	
	- Penerimaan nilai organisasi (KK3)	Saya berupaya menerima nilai-nilai yang diterapkan di perusahaan karena sesuai dengan nilai yang saya anut.	
Nilai Kerja (X1)	- <i>Social status of the job</i>	Saya yakin pekerjaan saya menaikkan status sosial saya.	Sito Meiyanto & Fauzan Heru Santoso, 1999
	- <i>Activity preference</i>	Saya mau terlibat aktif dalam kegiatan perusahaan.	
	- <i>Pride in Work</i>	Saya merasa senang bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepada saya.	
	- <i>Job Involvement</i>	Saya bersedia terlibat pada setiap program kerja perusahaan.	

	- <i>Attitude Towards Earning</i>	Saya berusaha untuk aktif memberikan kontribusi bagi aktivitas bisnis perusahaan.	
	- <i>Upward striving</i>	Saya bersedia meningkatkan kemampuan saya untuk peningkatan karir di perusahaan .	
Kepuasan Kerja (X <sub>2</sub> )	- Gaji	saya senang dengan Gaji yang diberikan oleh perusahaan karena sesuai dengan apa yang saya kerjakan.	Smith, Kendall & Hulin, dalam Luthans, 2006
	- Pekerjaan itu sendiri	Saya senang mengerjakan Pekerjaan karena sesuai dengan minat saya.	
	- Rekan sekerja	Saya senang, Hubungan kerja sama dengan rekan kerja saya berjalan dengan baik.	
	- Atasan	saya senang, Atasan memberikan pengarahan, perhatian, serta motivasi ,agar saya terpacu untuk mengerjakan tugas dengan baik.	
	- Promosi	Saya senang perusahaan memberikan kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier/promosi.	
	- Lingkungan kerja	Saya senang Perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman.	

Data kuesioner yang terkumpul dilakukan uji validitas menggunakan software SPSS 16.0, dengan membandingkan  $r$  hitung dengan  $r$  tabel  $r$  hitung didapat dari tampilan *item-total statistic* pada kolom *corrected item-total correlations* dengan melihat kriteria pengujian yang digunakan di sini yaitu jika  $r$  hitung >  $r$  tabel (*product moment*) atau nilai  $\alpha = 0.05$  (5%) lebih besar dari  $r$  kritis *product moment* dinyatakan valid. Uji reliabilitas juga dilakukan menggunakan software SPSS ver 16.0 dengan menguji *statistic Cronbach's Alpha*. dengan melihat uji signifikan dilakukan pada taraf 0.05 (5%) (Sugiyono, 2016).

Untuk menganalisis pengaruh variabel Nilai kerja variabel ( $X_1$ ), Kepuasan Kerja ( $X_2$ ), terhadap komitmen karyawan ( $Y$ ) menggunakan analisis regresi linier berganda dengan Uji F sebagai Uji Simultan dan Uji t untuk Uji *partial* secara sendiri-sendiri. Sedangkan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H<sub>1</sub>: Nilai kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan generasi Y

H<sub>2</sub>: Nilai kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan generasi Y

## Pembahasan

Hasil uji validitas menggunakan taraf kesalahan 5% adalah 0,361 dan reliabilitas  $r$  hitung 0,825 untuk variabel komitmen terhadap organisasi, variabel nilai kerja dan variabel kepuasan kerja terdapat pada tabel 2.

Tabel 2. Perhitungan validitas dan reliabilitas

Variabel	Indikator	$r$ hitung	Keterangan	Cronbach's Alpha	Keterangan
Komitmen Karyawan (Y)	- Keinginan kuat tetap sebagai anggota (KK1)	0,773	Valid	0,781	Reliabel
	- Keinginan berusaha keras dalam bekerja (KK2)	0,493			

	- Penerimaan nilai organisasi (KK3)	0,663			
Nilai Kerja (X <sub>1</sub> )	- Social status of the job	0,770	Valid	0,825	Reliabel
	- Activity preference	0,605			
	- Pride in Work	0,637			
	- Job Involvement	0,640			
	- Attitude Towards Earning	0,394			
	- Upward striving	0,576			
Kepuasan Kerja (X <sub>2</sub> )	- Gaji	0,528	Valid	0,813	Reliabel
	- Pekerjaan itu sendiri	0,486			
	- Rekan sekerja	0,739			
	- Atasan	0,721			
	- Promosi	0,465			
	- Lingkungan kerja	0,558			

Hasil dari pengolahan data menggunakan SPSS versi 16.0 maka didapat hasil *output* sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Output SPSS Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.523	1.946		.782	.436
	Nilai kerja	.145	.068	.165	2.134	.035
	Kepuasan	.457	.063	.559	7.253	.000

a. Dependent Variable: komitmen

Berdasarkan hasil output SPSS di atas, maka diperoleh persamaan regresi adalah sebagai berikut:  $Y = 1,523 + 0,145 X_1 + 0,457 X_2$ . hasil pengolahan Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) menggunakan SPSS pada tabel 4,

Tabel 4. Hasil Output SPSS Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.643 <sup>a</sup>	.413	.403	1.95250

a. Predictors: (Constant), kepuasan, nilai

Pada hasil perhitungan yang diperoleh koefisien determinasi *adjusted R square* sebesar 0,403 yang berarti variabel komitmen karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel nilai kerja dan kepuasan kerja adalah sebesar 40,3%, sedangkan sisanya 59,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

Pengujian simultan Uji f dilakukan dengan SPSS diperoleh F hitung sebesar 41,169 > F tabel 3,07 atau nilai Sig 0,000 < 0,05 yang dapat diartikan bahwa ada pengaruh signifikan Nilai Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap Komitmen Karyawan. Sedangkan untuk Uji t 2,134 < t tabel 1,980 atau nilai Sig 0,035 > 0,05 dapat disimpulkan tidak ada pengaruh signifikan Nilai Kerja secara simultan terhadap Komitmen Karyawan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan dengan pembahasan yang telah diuraikan di atas, maka peneliti dapat menarik kesimpulan dalam penelitian ini bahwa tidak ada pengaruh signifikan nilai kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap komitmen karyawan pada generasi Y. Pada nilai kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan pada generasi Y sedangkan

untuk kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan pada generasi Y.

Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan kepada perusahaan untuk memperhatikan nilai kerja yang dimiliki karyawan pada generasi Y dan melakukan Langkah Tindakan untuk membuat program yang dapat meningkatkan nilai kerja generasi Y. Begitu juga untuk kepuasan kerja karyawan generasi Y sebaiknya perusahaan melakukan Analisa mendalam terkait aspek-aspek yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan khususnya generasi Y

#### DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N.J. dan J.P. Meyer., 1991, *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organizational*. Journal of Occupational Psychology, 63 (1): 1- 18,
- Among Makarti Vol.9 No.18, *The Problem of Generations*. Essays on the Sociology of Knowledge, 2016.
- Caspi, A., Roberts, B. W., & Shiner, R. L, 2005, *Personality development: Stability and change*. Annual Review of Psychology
- Mannheim, Karl., 1991, *Ideologi dan Utopia: Menyingkap Kaitan Pikiran dan Politik*. Terj. F. Budi Hardiman. Yogyakarta: Kanisius
- Noble, S. M., & Schewe, C. D. Cohort, 2003, *Segmentation: An exploration of its validity*. Journal of Business Research, 56(12)
- Oktariani, Dwi, Aida Vitalaya Hubeis dan Dadang Sukandar. 2017. *Kepuasan Kerja Generasi X dan Generasi Y terhadap Komitmen Kerja di Bank Mandiri Palembang*. Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen. Vol. 3, No.1, Januari
- Paramitha Yudith dan Ihalauw John J.O.I., 2018, *Persepsi Generasi Y mengenai pekerjaan, komitmen kerj dan keberlanjutan kerja*
- Sito Meiyanto dan Fauzan Heru Santoso, 1999, *Nilai-Nilai Kerja dan Komitmen Organisasi: Sebuah Studi dalam konteks pekerja Indonesia*, Jurnal Psikologi, Universitas Gadjah Mada, No. 1, 29-40
- Smola, K.W., & Sutton, C.D., 2002, *Generational differences: revisiting generational work values for the new millennium*. Journal of Organizational Behavior, 23, 363-382
- Stephen, Robbins, 2015, *Perilaku Organisasi*, Edisi Terjemahan, Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Twenge, J. M., 2007, *Social exclusion decreases prosocial behavior*. Journal of personality and social psychology