

# Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Generasi Milenial

Raissa Avissa Dewarini, Suhana

Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi

Universitas Islam Bandung

Bandung, Indonesia

raissaavissad@gmail.com, hansunisba@gmail.com

**Abstract**— Millennials often appear associated with low organizational commitment. Because commitment is considered an important aspect in supporting organizational performance and performance. Committed employees will persist, strive and strive to achieve organizational goals. So those efforts are needed to maximize commitment, one of which is through efforts to improve the quality of work life. This study empirically aims to see how much influence the quality of work life has on organizational commitment to millennial employees at PT GIN. This study involved 27 employees of PT GIN. The measuring instrument used is Walton's quality of work-life (QWL Walton model) belonging to Timossi et al., (2008) which has been adapted into Indonesian by Wardani & Anwar (2019) and Ingarianti's (2015) organizational commitment measurement tool. The data analysis technique used is simple linear regression analysis. The results obtained from this study are the quality of work life has an effect of 31.2% on organizational commitment and the other 68.8% is influenced by other variables not examined.

**Keywords**— *Quality of Work-Life, Organizational Commitment, Millennials.*

**Abstrak**— Generasi milenial sering diteliti terkait dengan komitmen terhadap organisasi mereka yang rendah. Karena komitmen dianggap sebagai salah satu aspek penting dalam menunjang stabilitas dan kinerja organisasi. Karyawan yang berkomitmen akan tetap bertahan, berusaha serta berdedikasi untuk mencapai tujuan organisasi. Sehingga diperlukannya upaya untuk memaksimalkan komitmen, salah satunya melalui upaya peningkatan kualitas kehidupan kerja. Penelitian ini secara empiris bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan generasi milenial di PT GIN. Penelitian ini melibatkan 27 karyawan PT GIN. Alat ukur yang digunakan adalah quality of work life Walton (model QWL Walton) milik Timossi et al., (2008) yang telah diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia oleh Wardani & Anwar (2019) alat ukur komitmen organisasi milik Ingarianti (2015). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah kualitas kehidupan kerja memberikan pengaruh sebesar 31,2% terhadap komitmen organisasi dan 68,8% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

**Kata Kunci**— *Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Organisasi, Generasi Milenial.*

## I. PENDAHULUAN

Generasi milenial adalah penduduk terbesar usia produktif yang mengisi kebutuhan sumberdaya manusia saat ini. Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik (2018) dari 66,02% penduduk Indonesia yang memasuki dunia kerja, sebanyak 50,35% adalah generasi milenial. Fenomena ini pun terjadi di seluruh dunia, milenial diperkirakan akan melebihi jumlah generasi pendahulunya (Kurz et al., 2019). Generasi milenial merupakan sekelompok individu yang lahir diantara tahun 1981 sampai tahun 2000 menurut Ali & Purwandi (2017, dalam Budiati et al., 2018). Dalam bekerja, milenial mampu bekerja dengan baik dalam tim, termotivasi untuk memberikan dampak pada organisasi mereka, dan menyukai komunikasi yang terbuka dengan atasan mereka (Myers & Sadaghiani, 2010).

Namun disisi lain saat ini generasi milenial tengah menjadi pusat perhatian perusahaan-perusahaan karena mereka cenderung memiliki komitmen terhadap organisasi tempatnya bekerja yang lebih rendah dibandingkan generasi lainnya (Trapero et al., dalam Sari, 2018). Hal tersebut dibuktikan berdasarkan hasil penelitian dari Ali & Purwandi (dalam Putri et al., 2018) yang menyatakan bahwa generasi milenial cenderung terus mencari pengalaman kerja baru serta terus mencari peluang ataupun pekerjaan yang lebih baik, sehingga hal tersebut menciptakan tingkat turnover yang tinggi dan menjadi masalah bagi perusahaan. Dan bila dibandingkan dengan generasi pendahulunya, milenial memiliki masa kerja yang lebih singkat yaitu selama 18 bulan, sementara generasi X (lahir pada tahun 1965-1976) dan generasi Baby Boom (lahir pada tahun 1946-1964) ialah empat tahun (Sheahan, 2009).

Komitmen anggota organisasi menjadi hal yang sangat berpengaruh terhadap kelangsungan hidup organisasi. Komitmen menyampaikan keinginan karyawan untuk tetap bertahan, bekerja serta berdedikasi kepada perusahaan (Silalahi, 2008). Welsch & La Van (1981, dalam Riyadi & Hasanah, 2015) mengatakan bahwa keinginan dan kontribusi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi dapat diukur melalui komitmen organisasi.

Komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh berbagai hal, perbedaan antar generasi salah satunya. Dimana

generasi milenial mempunyai karakteristik kebutuhan yang berlainan bila dibandingkan dengan generasi lainnya. Hal ini didukung dengan hasil penelitian Agrawal (2017) yang menunjukkan terdapat faktor berbeda yang mempengaruhi komitmen organisasi generasi X dan milenial. Komitmen generasi X dipengaruhi oleh faktor personal seperti kepribadian sedangkan pada generasi milenial dipengaruhi oleh faktor organisasi seperti lingkungan kerja, kultur, prosedur penghargaan dan perkembangan karir.

Rhoades & Eisenberger (2002) berpendapat bahwa salah satu anteseden yang paling penting dari komitmen organisasi adalah kualitas kehidupan kerja. Hal tersebut mengacu pada opini yang menganggap kualitas kehidupan kerja dapat meningkatkan fungsi serta komitmen karyawan kepada perusahaan. Kualitas kehidupan kerja merupakan persepsi karyawan dimana karyawan menginginkan keselamatan, kepuasan, serta peluang untuk bekerja dan berkembang selayaknya manusia (Cascio dalam Edwin *et al.*, 2019). Dengan menghargai, memperlakukan karyawan seperti layaknya manusia dewasa, karyawan akan menunjukkan kinerja yang bagus dan merupakan indikasi dari adanya komitmen.

Sebuah survei dilakukan untuk mengetahui alasan yang membuat generasi milenial mau bertahan dalam organisasi yang dilakukan oleh Deloitte Indonesia (dalam Imelda *et al.*, 2019) dan menunjukkan hasil bahwa apresiasi terhadap ide atau hasil kerja merupakan faktor yang paling dominan, diikuti oleh suasana kantor yang menyenangkan, fleksibilitas tempat dan jam kerja, komunikasi yang fleksibel (struktur non-birokrasi), pelatihan dan training pengembangan karir, fasilitas rekreasi yang tersedia di kantor, remunerasi, supervisi yang dapat mengembangkan potensi karyawan dan atasan serta rekan kerja yang bersikap profesional. Alasan-alasan yang membuat milenial bertahan tersebut masuk ke dalam dimensi yang membangun kualitas kehidupan kerja.

Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Jobstreet Employer ID (dalam Widya *et al.*, 2021) menyatakan bahwa di antara 27.000 karyawan generasi milenial, sebanyak 33,4% merasa kurang memiliki kualitas kehidupan kerja pada tempat kerja. Perusahaan yang kurang memperhatikan kebutuhan karyawannya akan kualitas kehidupan kerja yang baik akan kesulitan untuk mempertahankan karyawan, mengingat karyawan akan lebih memilih untuk pindah ke tempat lain yang lebih memperhatikan karyawan dalam aspek kualitas kehidupan kerja karena karyawan merasa lebih dihargai (Cascio & Boudreau, 2011).

Penelitian terdahulu telah menemukan fakta bahwa kualitas kehidupan kerja memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi (Angraini & Thamrin, 2019; Bloor *et al.*, 2017; Edwin *et al.*, 2019). Penelitian-penelitian tersebut menegaskan mengenai kedudukan kualitas kehidupan kerja, yang artinya kualitas kehidupan kerja memang akan membentuk komitmen karyawan.

Penelitian ini akan dilakukan pada karyawan generasi milenial di PT Graha Idea Nusantara (PT GIN). PT Graha

Idea Nusantara merupakan perusahaan yang memberikan jasa di bidang kreatif digital, dengan fokus memberikan jasa konten media dan pemasaran digital. Karyawan PT GIN didominasi oleh generasi milenial. Milenial yang bekerja pada PT GIN memiliki kreativitas yang tinggi, mereka pun cenderung fleksibel dalam menghadapi perubahan dan milenial pun cepat menangkap peluang yang ada pada pasar sehingga menjadikan jasa yang dihasilkan memiliki nilai yang istimewa bagi klien dan hal tersebut yang menjadi salah satu alasan mengapa PT GIN dapat bertahan dalam persaingan industri pemasaran digital.

Demi tercapainya kinerja karyawan yang optimal, maka PT GIN memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk mendapatkan pelatihan seperti workshop maupun mengikuti seminar untuk mengembangkan keahlian yang dibutuhkan karyawan dalam bekerja seperti fotografi dan marketing. Komunikasi yang terjalin dalam perusahaan tidak bersifat birokratis, melainkan bersifat kolaboratif. Dengan harapan ketika seluruh karyawan terlibat dalam pekerjaan, mereka akan dapat mengembangkan potensi yang mereka miliki. Dalam melakukan pekerjaan, antar sesama rekan kerja maupun atasan saling bersikap secara profesional dalam bekerja, agar terjalin iklim kerja yang kondusif sehingga dapat menjadikan lingkungan kerja menjadi menyenangkan.

Beberapa penelitian terdahulu telah menunjukkan hasil bahwa penerapan kualitas kehidupan kerja yang memadai akan dapat meningkatkan komitmen organisasi. Namun dengan adanya fenomena rendahnya komitmen organisasi karyawan milenial, persepsi positif karyawan milenial mengenai pemenuhan kualitas kehidupan kerja dan masih terbatasnya penelitian yang ingin mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi pada generasi milenial sehingga hal ini menjadi menarik untuk diteliti. Dengan demikian, penelitian ini akan memperkuat temuan empiris mengenai adanya pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi pada generasi milenial.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kualitas kehidupan kerja karyawan generasi milenial pada PT Graha Idea Nusantara?
2. Bagaimana gambaran komitmen organisasi karyawan generasi milenial pada PT Graha Idea Nusantara?
3. Seberapa besar pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan generasi milenial pada PT Graha Idea Nusantara?

Sehingga tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat besarnya pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan generasi milenial pada PT Graha Idea Nusantara.

## II. METODOLOGI

### A. *Kualitas Kehidupan Kerja*

Walton (1973) menjelaskan kualitas kehidupan kerja ialah sebuah persepsi yang dimiliki karyawan tentang kesejahteraan fisik dan mental mereka terhadap situasi dan pengalaman di lingkup pekerjaannya. Kualitas kehidupan kerja memegang peranan penting dalam pelaksanaan aktivitas kerja, pemimpin dan anggota harus dapat memastikan batasan yang jelas mulai melaksanakan pekerjaan setelah mencapai kesepakatan. Terdapat delapan dimensi yang membangun Kualitas Kehidupan Kerja menurut Walton (1973) yakni:

#### 4. Kompensasi yang sesuai dan adil

Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada individu harus mencukupi, memenuhi standar ketenagakerjaan dan sebanding dengan gaji rekan kerja yang setara.

#### 5. Lingkungan kerja yang aman dan sehat

Lingkungan kerja yang aman dan sehat adalah ketika karyawan dapat terlindungi dari adanya kemungkinan kecelakaan selama melakukan pekerjaan dan terdapatnya kondisi kerja yang memperhatikan jam kerja sesuai dengan kekuatan manusia yang terbatas dalam melakukan pekerjaan.

#### 6. Kesempatan untuk mengembangkan kapasitas dan bakat

Adanya peluang keterlibatan karyawan dalam perencanaan dengan menggunakan kemampuan dan keterampilan yang telah dimilikinya.

#### 7. Kesempatan untuk maju dan berkembang

Berhubungan dengan adanya peluang bagi karyawan untuk mengembangkan kapasitas individunya, seperti adanya kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan melanjutkan pendidikan dalam rangka meningkatkan kemampuan diri untuk melakukan pekerjaan

#### 8. Relasi sosial

Karyawan memiliki relasi sosial dengan rekan kerja dalam perusahaan, adanya mobilitas karyawan yang terus bergerak ke atas, karyawan merasakan menjadi bagian dalam tim kerja, serta adanya hubungan interpersonal yang terjalin secara harmonis dan efektif.

#### 9. Konstitusionalisme

Konstitusionalisme di tempat kerja berkaitan dengan hak-hak karyawan sebagai pekerja, dimana setiap karyawan memiliki hak privasi. Hak setiap pribadi harus dihormati, dan diberikan kebebasan bersuara tanpa menyebabkan adanya rasa takut dan tindakan dari atasannya.

#### 10. Ruang untuk kerja dan kehidupan

Diluar peran karyawan sebagai seorang pekerja, karyawan memiliki peran lain, dan hal tersebut memberikan pengaruh positif maupun negatif terhadap kehidupannya, seperti hubungan yang terjalin dengan keluarganya.

#### 11. Relevansi sosial

Relevansi sosial menjelaskan apakah pekerja

menganggap organisasi memiliki tanggung sosial terhadap output yang dihasilkan. Ketika organisasi mengabaikan tanggung jawab sosialnya, hal itu akan membuat karyawan tidak menghargai pekerjaannya.

### B. *Komitmen Organisasi*

Mowday et al., (1982) menjelaskan komitmen organisasi bukan hanya sebuah kesediaan individu dalam melakukan pencapaian tujuan organisasi namun merupakan suatu kekuatan relatif dari individu dalam mengidentifikasi dirinya terhadap tujuan organisasi dan kemauan karyawan untuk ikut terlibat dalam organisasi.

Komitmen organisasi yang dipaparkan oleh Mowday et al., (1982) dicirikan menjadi tiga aspek, yakni:

#### 1. Identifikasi

Identifikasi memaparkan keyakinan yang teguh serta penerimaan pada tujuan dan nilai yang dimiliki organisasi. Hal ini dapat dilihat melalui kesamaan antara tujuan pribadi dengan tujuan organisasi. Sehingga jika karyawan merasa bahwa kebutuhan pribadi dapat dipenuhi melalui tujuan dari organisasi, karyawan akan berkomitmen terhadap organisasinya.

#### 2. Keterlibatan

Keterlibatan memaparkan kesediaan individu untuk sungguh-sungguh berusaha demi kepentingan organisasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Keterlibatan menggambarkan karyawan yang bersedia dan senang untuk bekerja sama dengan kolega maupun atasan. Karyawan yang terlibat dalam organisasi akan bertanggung jawab dan bekerja secara maksimal terhadap tugas yang diberikan.

#### 3. Loyalitas

Loyalitas memaparkan kemauan yang teguh untuk mempertahankan kedudukannya dalam organisasi. Individu akan mau untuk berperan aktif dalam organisasi dengan niat untuk menjaga keanggotaannya dalam organisasi. Individu dengan loyalitas yang tinggi akan merasa organisasi merupakan hal yang penting baginya.

### C. *Generasi Milenial*

Ali & Purwandi (2017) dalam karyanya "Millennial Nusantara" mengelompokkan generasi ini sebagai mereka yang memiliki tahun kelahiran 1981 sampai 2000. Jika dibandingkan dengan generasi pendahulunya, terdapat perbedaan karakter yang dimiliki oleh generasi milenial. Salah satu karakteristik utama dari generasi milenial adapeningkatan pemanfaatan komunikasi, media dan teknologi (Budiati et al., 2018).

Dikutip dari Budiati et al., (2018), Gallup (2016) menyatakan jika dibandingkan dengan generasi pendahulunya, milenial memiliki karakter yang berbeda ketika bekerja, diantaranya adalah:

1. Selain untuk mendapatkan gaji ketika bekerja, milenial pun berusaha mengejar tujuan yang telah dicita-citakannya
2. Kepuasan kerja bukan menjadi hal yang diperhatikan oleh milenial, tetapi mereka mengingkan kesempatan mengembangkan diri (skill

baru, relasi, sudut pandang baru dan kesempatan berkembang)

3. Milenial menyukai atasan yang bersikap bebas, tidak memerintah ataupun mengontrol mereka
4. Milenial menginginkan on going conversation
5. Milenial lebih mempertimbangkan untuk mengembangkan kekuatan yang mereka miliki, dibanding untuk memperbaiki kelemahan mereka.
6. Pekerjaan bukanlah sekedar bekerja, pekerjaan adalah bagian dari hidup milenial.

### III. PEMBAHASAN DAN DISKUSI

#### A. Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan Generasi Milenial

**TABEL 1.** REKAPITULASI HASIL PENGUKURAN KATEGORI RESPONDEN VARIABEL KUALITAS KEHIDUPAN KERJA

Kategori	Frekuensi
Rendah	0
Tinggi	27 (100%)
<b>Total</b>	<b>27 (100%)</b>

Tabel 1 menunjukkan hasil bahwa karyawan generasi milenial yang memiliki kualitas kehidupan kerja tinggi secara keseluruhan adalah sebanyak 27 karyawan atau 100%.

**TABEL 2.** REKAPITULASI HASIL PENGUKURAN KATEGORI RESPONDEN VARIABEL KUALITAS KEHIDUPAN KERJA PERDIMENSI

Dimensi	Rendah	Tinggi
Kompensasi yang sesuai dan adil	5 (18,5%)	22 (81,5%)
Lingkungan kerja yang aman dan sehat	4 (14,8%)	23 (85,2%)
Kesempatan untuk mengembangkan kapasitas dan bakat	0	27 (100%)
Kesempatan untuk maju dan berkembang	1 (3,7%)	26 (96,3%)
Relasi sosial	0	27 (100%)
Kontitusionalisme	0	27 (100%)
Ruang untuk kerja dan kehidupan	4 (14,8%)	23 (85,2%)
Relevansi Sosial	0	27 (100%)

Berdasarkan tabel 2, dimensi kualitas kehidupan kerja tertinggi yang dimiliki oleh karyawan generasi milenial ialah dimensi kesempatan untuk mengembangkan kapasitas dan bakat, relasi sosial, kontitusionalisme dan relevansi sosial dan dimensi terendah adalah dimensi kompensasi yang sesuai dan adil. Artinya karyawan generasi milenial telah terlibat langsung dalam pengambilan keputusan terkait dengan pekerjaan, dapat melihat pentingnya pekerjaan yang mereka lakukan, memiliki hubungan yang baik dengan kolega maupun dengan atasan, bersedia menyampaikan ide-ide dan insiatifnya, menghargai hak-hak setiap individu serta memiliki rasa bangga terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga karyawan merasa kurang puas dan adil

terhadap pemberian gaji, bonus, atau tunjangan yang diberikan oleh perusahaan. Penelitian Sarker dan Afroze (2014 dalam Beloor et al., 2017) mengungkapkan bahwa kompensasi yang buruk merupakan salah satu penyebab utama ketidakpuasan karyawan hal ini menyebabkan ketidakhadiran, keterlambatan dan ketidaktaatan terhadap peraturan.

#### B. Komitmen Organisasi Karyawan Generasi Milenial

**TABEL 3.** REKAPITULASI HASIL PENGUKURAN KATEGORI RESPONDEN VARIABEL KOMITMEN ORGANISASI

Kategori	Frekuensi
Rendah	2 (7,4%)
Tinggi	25 (92,6%)
<b>Total</b>	<b>27 (100%)</b>

Tabel 3 menunjukkan hasil bahwa karyawan generasi milenial yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi secara keseluruhan adalah sebanyak 25 karyawan atau 92,6%.

**TABEL 4.** REKAPITULASI HASIL PENGUKURAN KATEGORI RESPONDEN VARIABEL KOMITMEN ORGANISASI PERDIMENSI

Aspek	Rendah	Tinggi
Identifikasi	3 (11,1%)	24 (88,9%)
Keterlibatan	5 (18,5%)	22 (81,5%)
Loyalitas	3 (11,1%)	24 (88,9%)

Berdasarkan tabel 4, dimensi komitmen organisasi tertinggi yang dimiliki karyawan generasi milenial adalah dimensi identifikasi ( $M = 54.3$ ) dan dimensi terendah adalah dimensi keterlibatan ( $M = 44.1$ ), artinya karyawan generasi milenial telah memiliki kesamaan nilai, tujuan serta pandangan dengan perusahaan, serta bangga menjadi bagian dari perusahaan namun karyawan masih kurang memiliki kemauan untuk bekerja keras demi perusahaan serta kurangnya kesediaan karyawan untuk menerima semua jenis tugas demi tercapainya tujuan perusahaan.

#### C. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Generasi Milenial

**TABEL 5.** HASIL UJI ANALISIS REGRESI KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Beta	Sig.
1	.559	.312	.285	.559	.002

Berdasarkan tabel 5 nilai  $p$  Sig.  $0.02 < 0.05$  menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Nilai beta yang positif menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Artinya, kualitas kehidupan kerja yang tinggi akan dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan. Kemudian berdasarkan nilai koefisien determinasi ( $R$  Square) yang diperoleh adalah sebesar 0.312 yang berarti bahwa kualitas kehidupan kerja memberikan pengaruh

terhadap komitmen organisasi sebesar 31,2% sedangkan 68,8% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### IV. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan generasi milenial, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Hasil pengukuran yang dilakukan pada karyawan generasi milenial di PT GIN menunjukkan bahwa 27 (100%) karyawan memiliki kualitas kehidupan kerja dalam kategori tinggi.
2. Hasil pengukuran yang dilakukan pada karyawan generasi milenial di PT GIN menunjukkan bahwa 25 (92,6%) karyawan memiliki komitmen terhadap organisasi dalam kategori tinggi dan terdapat 2 (7,4%) karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi dalam kategori rendah.
3. Kualitas kehidupan kerja memberikan pengaruh signifikan sebesar 31,2% ( $R^2 = .312$ ) dalam meningkatkan komitmen organisasi karyawan generasi milenial sedangkan 68,8% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

#### ACKNOWLEDGE

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah ikut berpartisipasi serta membantu dalam penelitian ini, sehingga penelitian ini dapat terlaksana dan selesai tepat waktu.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Agrawal, S. (2017). Personality Traits and Organisational Commitment Of Gen X and Gen Y Employees. *Journal of Organisation & Human Behaviour Found*, 6 (1-2), 10–17.
- [2] Anggraini, R., & Thamrin, W. P. (2019). Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Komitmen Keorganisasian Pada Pegawai Bmkg. *Jurnal Psikologi*, 12(1), 64–75. <https://doi.org/10.35760/psi.2019.v12i1.1917>
- [3] Beloor, V., Nanjundeswaraswamy, T. S., & R, S. D. (2017). Employee Commitment and Quality of Work Life-A Literature Review. *The International Journal of Indian Psychology*, 4(2).
- [4] Budiati, I., Susianto, Y., Adi, W. ponco, Ayuni, S., Reagan, H. A., Larasaty, P., Setiyawati, N., Pratiwi, A. I., & Saputri, V. G. (2018). Millennials Generation Profile in Indonesia (B. P. Statistik, Ed.). *Millennials Generation Profile in Indonesia (B. P. Statistik, Ed.)*.
- [5] Cascio, & Boudreau. (2011). Quality of Work Life ± Linkage with Job Satisfaction and Performance. *International Journal of Business and Management Invention*, 2(1).
- [6] Edwin, Elvinawaty, R., & Putra, A. D. I. (2019). Loyalitas karyawan dan kualitas kehidupan kerja pada karyawan. *Philanthropy Journal of Psychology*, 3, 1–13.
- [7] Imelda, E., Wirawan, E., Budiyanto, & Sugimoto, K. (2019). Generasi Milenial dalam Bagi Sumber Daya Manusia Indonesia atau Ancaman. *Generasi Milenial Dalam Industri 4.0: Berkah Bagi Sumber Daya Manusia Indonesia Atau Ancaman, edisi*

*pertama September*, 25–36.

- [8] Ingarianti, T. M. (2015). Pengembangan alat ukur komitmen organisasi. *Jurnal RAP UNP*, 6(1), 80–91.
- [9] Kurz, C. J., Li, G., & Vine, D. J. (2019). *Are millennials different?* US Consumer Economics. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-813524-2.00008-1>
- [10] Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). Organizational and Occupational Psychology. In *Assessment Centers and Managerial Performance*. <https://doi.org/10.1016/b978-0-12-690620-2.50001-5>
- [11] Myers, K. K., & Sadaghiani, K. (2010). Millennials in the workplace: A communication perspective on millennials' organizational relationships and performance. *Journal of Business and Psychology*, 25(2), 225–238. <https://doi.org/10.1007/s10869-010-9172-7>
- [12] Putri, S., Sjabadhyni, B., & Mustika, M. D. (2018). "Making Generation Y Stay": The Mediating Role of Organizational Commitment. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 3(2), 141. <https://doi.org/10.21580/pjpp.v3i2.2513>
- [13] Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 97, 698–714.
- [14] Riyadi, A., & Hasanah, H. (2015). Pengaruh Kesadaran Diri Dan Kematangan Beragama Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Rsd Tugurejo Semarang. *Psymphatic : Jurnal Ilmiah Psikologi*, 2(1), 102–112. <https://doi.org/10.15575/psy.v2i1.451>
- [15] Sari, R. L. (2018). Komitmen Organisasi pada Dosen Generasi Milenial. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 3(2), 153. <https://doi.org/10.21580/pjpp.v3i2.2791>
- [16] Sheahan, P. (2009). Generation Y in Asia. *Sydney: The University of Sydney*.
- [17] Silalahi, B. (2008). Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmiah Psikologi Gunadarma*, 2(1), 100345.
- [18] Timossi, L. da S., Pedroso, B., Francisco, A. C. de, & Pilatti, L. A. (2008). Evaluation of Quality of Work Life: an Adaptation From the Walton'S Qwl Model Xiv International Conference on Industrial Engineering and Operations Management. *Xiv International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*.
- [19] Triutama Aryo, Yanuviant Milda. (2021). *Profil Kepribadian Gamers Esports Dota 2 di Kota Bandung*. *Jurnal Riset Psikologi*, 1(1), 1-6.
- [20] Walton, R. E. (1973). Quality of Working Life Is It? *Sloan Management Review*, 15(1), 11–21.
- [21] Wardani, L. M. I., & Anwar, M. S. (2019). The role of quality of work life as mediator: Psychological capital and work engagement. *Humanities and Social Sciences Reviews*, 7(6), 447–463. <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.7670>
- [22] Widya, B., Ardiyanti, A., & Hasanati, N. (2021). *Pengaruh servant leadership terhadap quality of work life pada karyawan generasi milenial*. 9(1), 53–61. <https://doi.org/10.22219/cognicia.v9i1.14187>