

## Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di era millennial

Mutiara Sibarani Panggabean<sup>1</sup>, Soeharjoto Soekapdjo<sup>2</sup>, Debbie Aryani Tribudhi<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trisakti, Jakarta Barat, Indonesia.

<sup>1</sup>Email: [mutiara.panggabean@yahoo.co.id](mailto:mutiara.panggabean@yahoo.co.id)

<sup>2</sup>Email: [ryoto16@yahoo.com](mailto:ryoto16@yahoo.com)

<sup>3</sup>Email: [debbie.aryani@trisakti.ac.id](mailto:debbie.aryani@trisakti.ac.id)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung, melalui sikap kerja yang terdiri dari kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan niat pindah kerja, di mana komitmen organisasi terdiri dari komitmen afektif dan komitmen berlanjut. Sampel dengan menggunakan convenience sampling, sebanyak 106 sampel, yang berasal dari karyawan yang bekerja pada perusahaan swasta di Jakarta, dan pengolahannya menggunakan Structural Equation modelling (SEM). Adapun hasil adalah budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, komitmen efektif, komitmen berlanjut, kinerja karyawan, tetapi tidak berpengaruh terhadap niat pindah kerja. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat pindah kerja, namun tidak berpengaruh terhadap komitmen afektif dan kinerja karyawan. Komitmen afektif berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat pindah kerja, tetapi komitmen berlanjut berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat pindah kerja. Komitmen afektif dan berlanjut tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Niat pindah kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Budaya organisasi; kepuasan kerja; komitmen afektif; komitmen berlanjut; niat pindah kerja; kinerja karyawan

## *Organizational culture influence to employee performance in the millennial era*

### *Abstract*

*Purpose of this study to determine direct and indirect effect of organizational culture on employee performance, through work attitudes consisting of job satisfaction, organizational commitment, and intention to change jobs, where organizational commitment consists of affective commitment and continued commitment. Using Structural Equation Modeling (SEM) model, sample had been taken with convenience sampling from 106 workers from private company in Jakarta. Results shown that organizational culture has a positive and significant influence on job satisfaction, effective commitment, continued commitment, employee performance, but does not affect the intention to changing workplace. Job satisfaction has a negative and significant influence to change the workplace, but it does not affect the affective commitment and employee performance. Affective commitment has a negative and significant influence to change the workplace, but continued commitment has a positive and significant effect to change the workplace. Affective and continuing commitment do not influence to employee performance. Intention to change the workplace does not influence to employee performance.*

**Keywords:** *Organizational culture; job satisfaction; affective commitment; continued commitment; intention to change the workplace; employee performance.*

## PENDAHULUAN

Perbedaan generasi akan memiliki pola pikir dan karakter yang berbeda, sehingga akan membentuk kepribadian dan bahkan paradigma tersendiri (Kampf, 2017). Dalam seratus tahun terakhir telah terbentuk lima generasi, yakni baby boomers yang lahir sebelum 1960, generasi X yang lahir pada 1961-1980, generasi Y (millennial) yang lahir pada 1981-1994, generasi Z yang lahir pada 1995-2010, dan generasi alpha yang lahir pada 2010 sampai sekarang (Harber, 2011). Adanya perbedaan generasi, pihak perusahaan perlu mengantisipasi budaya kerja sesuai dengan kondisi yang ada, agar perusahaan dapat tetap bersaing untuk dapat memiliki tenaga kerja yang memenuhi standar sesuai dengan yang dibutuhkannya (Ismail, 2014). Menurut Robbins (2009), pihak yang dapat memenangkan persaingan adalah bagi mereka yang memiliki budaya yang kuat, yakni mereka yang memiliki kesepahaman akan nilai-nilai inti dalam berorganisasi. Untuk itu, perlu adanya iklim organisasi yang kondusif, agar dapat memberikan rasa aman, sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal (Lineker, 2016). Apalagi, pada saat ini dengan semakin berkembangnya teknologi akan memberikan dampak pada semakin cepatnya perubahan trend perilaku dari masyarakat (Tribudhi, 2019). Namun, selain mempengaruhi keberhasilan organisasi, budaya organisasi juga berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan (Samad, 2006), komitmen organisasi dan kinerja organisasi (Rashid, 2002), kepuasan kerja (Lund, 2003), komitmen organisasi dan kepuasan kerja (Lock, 2004), kinerja organisasi (Jean, 2004), dan niat pindah kerja (Carmili, 2005).

Guna menunjang keberadaan usahanya, perusahaan perlu mengambil kebijakan untuk mengantisipasi adanya perbedaan budaya (Syaifullah, 2018). Adanya perbedaan ini, dapat mengakibatkan perbedaan kepuasan kerja, komitmen organisasi, niat pindah kerja, prestasi kerja maupun perbedaan kinerja organisasi. Hal ini, sejalan dengan hasil dari peneliti terdahulu, yang mengungkapkan bahwa (1). kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi (Cramer, 1996). (2) komitmen organisasi berpengaruh terhadap niat pindah kerja (Panggabean, 2006), dan (3) niat pindah kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Brett, 1995). Lebih lanjut, peneliti menemukan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap niat pindah kerja (Kim, 2004), dan kinerja karyawan (Samad, 2006), di mana komitmen organisasi (OC), yang terdiri dari komitmen afektif, komitmen berlanjut, dan komitmen normatif masing-masing memiliki pengaruh yang berbeda terhadap kinerja karyawan. Penemuan tersebut, akan meningkatkan minat bagi peneliti untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi (BO), kepuasan kerja (JS), komitmen afektif, komitmen berlanjut, dan niat pindah kerja (TI) terhadap kinerja karyawan di beberapa perusahaan, di Jakarta.

Budaya organisasi dapat mempengaruhi bagaimana orang untuk menentukan tujuan pribadi dan profesinya (Lock, 2004). Jika karyawan telah sepakat dengan nilai yang dianut dalam sebuah organisasi dan menjadikannya sebagai pedoman dalam bertindak, maka budaya tersebut berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Bagi mereka yang merasa puas akan berkomitmen untuk tetap tinggal dan mau bekerja keras. Dalam hal ini, para peneliti mengemukakan adanya hubungan yang positif antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan (Samad, 2006). Namun. hubungan yang terjadi, dapat secara langsung dan tidak langsung, yakni melalui kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan niat pindah kerja. Hipotesis untuk penelitian ini adalah:

Hipotesis 1: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Hipotesis 2a: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen afektif.

Hipotesis 2b: Budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap komitmen berlanjut.

Hipotesis 3: Budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap niat pindah kerja.

Hipotesis 4: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja merupakan konsep yang berdimensi jamak, yang mencakup kepuasan terhadap gaji, promosi, rekan kerja, penyelia, kondisi kerja, dan penilaian prestasi kerja, sedangkan komitmen organisasi merupakan konsep yang terdiri dari beberapa komponen, seperti komitmen afektif (AC), komitmen berlanjut (CC), dan komitmen normatif (NC). Hubungan dari masing-masing dimensi kepuasan kerja dengan setiap komponen komitmen organisasi belum banyak dilakukan. Beberapa diantaranya menemukan bahwa (1) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap AC dan berpengaruh negatif terhadap CC (Allen, 1990), dan (2) kepuasan kerja yang terdiri dari kepuasan terhadap

pelanggan, promosi, pembayaran, kebijakan perusahaan, pekerjaan, penyelia, dan rekan kerja berpengaruh positif terhadap AC (Boles, 2007). Berdasarkan hasil-hasil penelitian terdahulu tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Hipotesis 5a: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen afektif.

Hipotesis 5b: Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen berlanjutan.

Keinginan untuk pindah kerja (TI) merupakan sebuah tanggapan psychological dan berdasarkan pada suatu keyakinan bahwa perpindahan merupakan pilihan perilaku perorangan. Pada tingkat individual, keinginan untuk pindah kerja acapkali diamati sebagai variabel psychological dalam hubungan kepuasan kerja dan perpindahan. Kepuasan kerja telah berulang kali dikenal sebagai penyebab utama perpindahan tenaga kerja melalui keinginan untuk pindah. Dalam hal ini, Cotton (1986) mengemukakan bahwa kepuasan menyeluruh, kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, gaji dan kepuasan terhadap penyelia berhubungan negatif dengan perpindahan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Hipotesis 6: Kepuasan Kerja karyawan berpengaruh negatif terhadap niat pindah kerja.

Kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap niat pindah kerja dan kinerja (Lock, 2004). Benkhoff (1997) menemukan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Secara khusus diharapkan agar peningkatan kepuasan kerja diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Namun, berbeda peneliti, berbeda pula temuannya. Ada yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan (Carmili, 2004 dan Samad, 2006), pengaruhnya tidak signifikan (Iaffaldano, 1985), tidak ada hubungan (Brayfield, 1951). Dengan demikian, hipotesisnya adalah:

Hipotesis 7: Kepuasan Kerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Penelitian pengaruh komitmen afektif dan berlanjutan terhadap keinginan untuk pindah kerja dilakukan beberapa peneliti. Ito (2005), mengungkapkan bahwa komitmen afektif berpengaruh negatif terhadap keinginan untuk pindah kerja, sedangkan komitmen berlanjutan berpengaruh positif terhadap niat pindah kerja. Dengan demikian, hipotesisnya adalah:

Hipotesis 8a: Komitmen afektif berpengaruh negatif terhadap niat pindah kerja.

Hipotesis 8b: Komitmen berlanjutan berpengaruh positif terhadap niat pindah kerja

Kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap niat pindah kerja dan kinerja (Lock, 2004). Dalam hal ini, Benkhoff (1997) dan Samad (2006) menemukan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan. Meyer (1991) mengemukakan bahwa masing-masing komponen komitmen organisasi memiliki pengaruh yang berbeda terhadap kinerja karyawan. Mereka menemukan bahwa komitmen afektif berpengaruh positif sedangkan komitmen berlanjutan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesisnya adalah:

Hipotesis 9a: Komitmen afektif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Hipotesis 9b: Komitmen berlanjutan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

Niat untuk pindah kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti, budaya kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Faktor-faktor penentu niat pindah kerja tersebut perlu diteliti mengingat bahwa niat untuk pindah kerja merupakan faktor yang paling berhubungan dengan perilaku (Iqbaria, 1992), maupun kinerja organisasi (Low, 2001). Dalam hal ini Russ (1995) mengemukakan bahwa adanya niat pindah kerja mengakibatkan seseorang menjadi sibuk untuk mencari kerja yang ditandai oleh keterlambatan, absensi dan bekerja ogah-ogahan sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan. Adapun hipotesisnya adalah:

Hipotesis 10: Niat pindah kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

Dari hasil penelitian terdahulu dapat diketahui bahwa (1) Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, komitmen afektif, komitmen berlanjutan, niat pindah kerja, kinerja dan karyawan, (2) Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen afektif, komitmen berlanjutan, niat pindah kerja, dan kinerja karyawan, (3) Niat pindah kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan structural equation model (SEM), dengan data sebanyak 106 sampel dengan teknik convenience sampling, yang berasal dari karyawan yang bekerja pada perusahaan swasta di Jakarta. Budaya organisasi digunakan sebagai variabel independen dan kinerja

karyawan digunakan sebagai variabel dependen. Kepuasan kerja, komitmen organisasi dan niat pindah kerja digunakan sebagai variabel bebas dan tidak bebas (variabel mediating).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan dari perusahaan swasta, yang bergerak di bidang jasa sebanyak 83 persen dan manufaktur sebanyak 27 persen, di mana sebagian besar respondennya adalah pria sebanyak 52,8 persen dan wanita sebanyak 47,2 persen, berpendidikan bukan sarjana sebanyak 52,8 persen, memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun sebanyak 59,4 persen. Untuk statusnya yang sudah menikah sebanyak 58,5 persen, punya tanggungan kurang dari dua orang sebanyak 53,8 persen dan merupakan pendukung utama keuangan keluarga sebanyak 53,8 persen.

Untuk budaya organisasinya menurut karyawan pekerjaan mereka beraneka ragam dan rumit (Job challenge), terdapat komunikasi yang efektif dengan pimpinan dan rekan kerja (Communication), saling percaya diantara karyawan dengan pimpinannya dan sesama karyawan (Trust) yang memungkinkan mereka dapat berdiskusi secara terbuka dan adanya lingkungan yang mendukung kreativitas, keinginan untuk memecahkan masalah, munculnya ide-ide baru dan keinginan untuk melakukan perbaikan secara terus menerus (Innovation), dan mereka juga mengemukakan bahwa di tempat kerja mereka ada Social Cohesion yang merujuk kepada adanya hubungan yang erat diantara anggota organisasi dan hubungan ini mendorong adanya keinginan untuk bekerjasama dan akan memunculkan solidaritas. Kepuasan kerjanya, secara umum mereka juga cenderung puas, terutama dengan pekerjaan mereka, dan berdasarkan urutannya kepuasannya yang paling rendah adalah kepuasan terhadap gaji. Komitmen organisasinya memiliki komitmen di mana komitmen afektif yang lebih tinggi daripada komitmen berlanjut, dan secara konsisten, niat pindah kerja mereka juga rendah, dan kinerja mereka pada dasarnya tinggi

Alat untuk menguji validitas dari konstruk yang digunakan dalam penelitian ini adalah Factor Analysis. Apabila nilai loading faktor diatas 0,40, maka butir pernyataan dapat memenuhi kriteria pengukuran untuk setiap konstruk yang digunakan. Dari hasil uji validitas, diketahui terdapat 4 item dinyatakan tidak valid, karena nilai bobot faktor < 0,40. Keempat item tersebut adalah JCH4 (-0,120), INNO4 (0,360), SCO2 (-0,716) dan AC6 (0,261). Dengan demikian, untuk analisa lebih lanjut yaitu uji reliabilitas dan SEM, keempat item tersebut tidak diikutsertakan dalam pengolahan data.

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi diantara pertanyaan-pertanyaan yang digunakan dalam instrumen penelitian. Alat yang paling sering digunakan dalam pengujian reliabilitas adalah Coefficient Cronbach' Alphas. Pada penelitian ini, variabel yang dicari reliabilitasnya terdiri dari: budaya organisasi, kepuasan kerja, komitmen afektif, komitmen berlanjut, niat pindah kerja dan kinerja karyawan.

Uji konsistensi internal dengan menggunakan koefisien cronbach's alpha, dilakukan untuk menilai reliabilitas dari masing-masing skala yang digunakan, dan semua pengukuran memperlihatkan level reliabilitas internal yang konsisten. Internal reliabilitas dari alat ukur berada diantara 0,693 untuk Job Challenge sampai dengan 0,865 untuk Turnover Intention. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang digunakan untuk mengukur konstruk dalam penelitian adalah konsisten dan valid, sehingga dapat digunakan untuk mengukur setiap konstruk dalam penelitian, dapat dipercaya (reliable).

Hipotesis yang di uji dengan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM). Analisis jalur dilakukan untuk menguji model sebab akibat secara keseluruhan dan untuk menspesifikasikan pengaruh langsung atau tidak langsung dari variabel exogenous. Dalam penelitian ini, budaya organisasi dan gaya kepeimpinan merupakan variabel exogenous. Kepuasan kerja, komitmen organisasi, niat pindah kerja dan kinerja karyawan merupakan variabel endogenous. Analisis yang dilakukan mencakup pengujian model secara keseluruhan dan tes hubungan diantara variabel laten secara individu (Tabel 1).

Tabel 1. Hasil analisis structural equation modelling

Path	Beta	C.R.	p-value
H1 Budaya Organisasi → Kepuasan Kerja	0.692	9.824	0.000
H2a Budaya Organisasi → Komitmen Afektif	0.368	2.982	0.003
H2b Budaya Organisasi → Komitmen Berlanjut	0.386	3.036	0.002

H3	Budaya Organisasi	→	Pindah Kerja	-0.045	-0.453	0.650
H4	Budaya Organisasi	→	Kinerja karyawan	0.345	2.885	0.004
H5a	Kepuasan Kerja	→	Komitmen Afektif	0.054	0.438	0.662
H5b	Kepuasan Kerja	→	Komitmen Berlanjut	-0.074	-0.579	0.562
H6	Kepuasan Kerja	→	Pindah Kerja	-0.261	-2.806	0.005
H7	Kepuasan Kerja	→	Kinerja karyawan	-0.056	-0.490	0.624
H8a	Komitmen Afektif	→	Pindah Kerja	-0.519	-7.084	0.000
H8b	Komitmen Berlanjut	→	Pindah Kerja	0.437	6.145	0.000
H9a	Komitmen Afektif	→	Kinerja karyawan	0.188	1.776	0.076
H9b	Komitmen Berlanjut	→	Kinerja karyawan	0.298	3.017	0.003
H10	Pindah Kerja	→	Kinerja karyawan	0.128	1.103	0.270

Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, karena memiliki nilai  $p$ -value  $0,000 < 0,05$ , atau  $C.R. 9.824 > \text{nilai } t\text{-tabel } 1,960$ , dengan koefisien jalur sebesar  $0,692$ . Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen afektif, karena memiliki  $p$ -value sebesar  $0,003 < 0,05$ , atau  $C.R. 2.982 > \text{nilai } t\text{-tabel } 1,960$ , dengan koefisien jalur sebesar  $0,368$ . Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen berlanjut, karena memiliki nilai  $p$ -value sebesar  $0,002 < 0,05$ , atau  $C.R. 3.036 > \text{nilai } t\text{-tabel } 1,960$ , dengan koefisien jalur sebesar  $0,386$ . Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap niat pindah kerja, karena memiliki nilai  $p$ -value sebesar  $0,650 > 0,05$ , atau  $C.R. \text{ minus } 0.453 < \text{nilai } t\text{-tabel } 1,960$ , dengan koefisien jalur sebesar  $-0,045$ . Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena memiliki nilai  $p$ -value sebesar  $0,004 < 0,05$ , atau  $C.R. 2.885 > \text{nilai } t\text{-tabel } 1,960$ , dengan koefisien jalur sebesar  $0,345$ .

Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen afektif, karena memiliki nilai  $p$ -value sebesar  $0,662 > 0,05$ , atau  $C.R. 0.438 < \text{nilai } t\text{-tabel } 1,960$ , dengan koefisien jalur sebesar  $0,054$ . Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen berlanjut, karena memiliki nilai  $p$ -value sebesar  $0,562 > 0,05$ , atau  $C.R. \text{ minus } 0.579 < \text{nilai } t\text{-tabel } 1,960$ , dengan koefisien jalur sebesar  $-0,074$ . Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap niat pindah kerja, karena memiliki nilai  $p$ -value sebesar  $0,005 < 0,05$ , atau  $C.R. \text{ minus } 2.806 > t\text{-tabel } 1,960$ , dengan koefisien jalur sebesar minus  $0,261$ . Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena memiliki nilai  $p$ -value sebesar  $0,624 > 0,05$ , atau  $C.R. \text{ minus } 0.490 < \text{nilai } t\text{-tabel } 1,960$ , dengan koefisien jalur sebesar minus  $0,056$ .

Komitmen afektif berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat pindah kerja, karena memiliki nilai  $p$ -value sebesar  $0,000 < 0,05$ , atau  $C.R. \text{ minus } 7.084 > \text{nilai } t\text{-tabel } 1,960$ , dengan koefisien jalur sebesar minus  $0,519$ . Komitmen berlanjut berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat pindah kerja, karena memiliki nilai  $p$ -value sebesar  $0,000 < 0,05$ , atau  $C.R. 6.145 > \text{nilai } t\text{-tabel } 1,960$ , dengan koefisien jalur sebesar  $0,437$ .

Komitmen afektif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena memiliki nilai  $p$ -value  $0,076 > 0,05$ , atau  $C.R. 1.776 < \text{nilai } t\text{-tabel } 1,960$ , dengan koefisien jalur sebesar  $0,118$ . Komitmen berlanjut tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena walaupun memiliki nilai  $p$ -value  $0,003 < 0,05$ , atau  $C.R. 3.017 > \text{nilai } t\text{-tabel } 1,960$ , dengan koefisien jalur sebesar  $0,298$ , namun tandanya terbalik.

Niat pindah kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena nilai  $p$ -value  $0,270 > 0,05$ , atau  $C.R. 1.10 < \text{nilai } t\text{-tabel } 1,960$ , dengan koefisien jalur sebesar  $0,128$ , disamping itu tandanya terbalik.

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa budaya organisasi penting untuk diperhatikan dengan adanya pekerja yang beragam generasi agar diperoleh hasil yang optimal. Untuk itu, perlu dibentuk budaya organisasi yang memiliki pekerjaan yang menantang, komunikasi yang efektif, mengoptimalkan pemanfaatan teknologi, inovasi, kekeluargaan, dan membuka kesempatan untuk semua pihak untuk berkembang. Terbentuknya budaya organisasi tersebut, akan membuat karyawannya loyal dan berdampak pada kinerja yang baik dengan hasil yang optimal.

## **SIMPULAN**

Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, komitmen efektif, komitmen berlanjut, kinerja karyawan, tetapi tidak berpengaruh terhadap niat pindah kerja. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat pindah kerja, namun tidak berpengaruh terhadap komitmen afektif dan kinerja karyawan. Komitmen afektif berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat pindah kerja, tetapi komitmen berlanjut berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat pindah kerja. Komitmen afektif dan berlanjut tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Niat pindah kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perusahaan agar dapat memperoleh karyawan yang berkualitas, perlu membentuk budaya organisasi dengan terus melakukan inovasi yang terkait dengan perkembangan zaman, yang memiliki keragaman generasi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Allen, N. and Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, (1), 1-18.
- Boles, James, et. Al., (2007). The relationship of facets of sales person job satisfaction with affective organizational commitment. *Journal of Business & Industrial Marketing*. Vol. 22(5). 311-321.
- Benkhoff, B. (1997). Disengaging organizational commitment: the changes of the OCQ for research and policy. *Personnel Review*, Vol. 26(1). 114-120.
- Brett, Joan F., William L. Cron, and John W. Slocum, JR. (1995) Economic dependency on work: A moderator of the relationship between organizational commitment and performance. *Academy of Management Journal*. Vol. 38(1). 261-271.
- Brayfield, Arthur H., and Harold F. Rothe. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 35(5). 307-311.
- Carmeli, Abraham/ (2005). The relationship between organizational culture and with draw intentions and behavior. *International Journal of Manpower*. Vol. 26(2). 177-195.
- Cramer, D. (1996). Job satisfaction and organizational continuance commitment: a two-wave panel study. *Journal of Organizational Behavior*. Vol. 17(4). 389-400.
- Cotton, J. dan Tuttle, J. (1986). Employee Turnover: A Meta Analysis and review with implications for research. *Academy of Management Review*. Vol. 11(1). 55-70.
- Harber, Jeffery G. (2011). Generations in the Workplace: Similarities and Differences. *Electronic Theses and Dissertations*. East Tennessee State University. Paper 1255.
- Ismail, Maimunah. and Hoo Shien Lu. (2014). Cultural Values and Career Goals of the Millennial Generation: An Integrated Conceptual Framework. *The Journal of International Management Studies* Vol. 9(1).
- Ito, Jack K dan Celeste M. Brotheridge, (2005). Does supporting employees' career adaptability lead to commitment, turnover, or both?. *Human Resource Management*. Vol. 44(1). 5-19.
- Iqbaria, M. and Greenhaus, J. H., (1992). Determinants of MIS employees' turnover intentions: a structural equation model, *communication of the ACM*, Vol 35(2). 35-49.
- Iaffaldano, M. T. dan Muchinsky, P. M. (1985). Job satisfaction and job performance: a meta analysis, *Psychological Bulletin*, Vol, 97(2). 251-273.
- Jean, Siew Kim dan Kelvin Yu, (2004). Corporate Culture. *Journal of Managerial Psychology*. Vol. 19(4). 340-359.
- Kampf, Rudolf., Silvia Lorincova, Milos Hitka, and Ondrej Stopka. (2017). Generational Differences in the Perception of Corporate Culture in European Transport Enterprises. *Sustainability* Vol. 9(1561).

- 
- 
- Kim, Woo Gon et al., (2004). Effect of service orientation on job satisfaction, organizational commitment, and intention of leaving in a casual dining chain restaurant. *Hospitality Management*. Vol. 24(2). 171-193.
- Lineker, Arru Gideon., Tetra Hidayati, Siti Maria. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Serta Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *INOVASI*. Vol. 12(2). 250-269.
- Lock, P. dan Crawford, J. (2004). The effect of organizational culture and leadership style on job satisfaction and organizational commitment: A cross-national comparison. *Journal of Management Development*, Vol. 23(4). 321-338.
- Lund, Daulatram B. (2003). Organizational culture and job satisfaction. *Journal of Business & Industrial Marketing*, Vol.18(3). 219-236.
- Low, G. S., Cravens, D. W., Grant K., Moncief, W. C. (2001). Antecedents and consequences of salesperson burnout. *European Journal of Marketing*. 35 (5/6). 587- 614.
- Meyer, J.P. and Allen, N.J. (1991), Three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*. Vol. 1(1). 61-89.
- Panggabean, Mutiara Sibarani. (2006). Hubungan Keterlibatan Kerja dengan Kepuasan Kerja, komitmen afektif dan komitmen berlanjut. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Vol. 1(1).
- Rashid, Md. Zabid Abdul dan Murali Sumbavisan dan Juliana Johari, (2003). The influence of corporate culture and organizational commitment on performance. *Journal of Management Development*. Vol.22(8)..708-728.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge (2009). *Organizational Behavior* (13th ed). New Jersey: Pearson Education, Inc., Upper Saddle River/ Prentice –Hall
- Russ, F.A., and McNeilly, K.M. (1995). Links among satisfaction, commitment, and turnover intentions: The moderating effect of experience, gender and performance. *Journal of Business Research*. 34(1). 57-65.
- Syaifullah, As'ad., Iwan Adhi Prasetyo. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *INOVASI*. Vol. 14(1). 1-7.
- Samad, Sarminah, (2006). Procedural and Distributive Justice: Differential Effects on Employees' Work Outcomes. *The Business Review*, Cambridge. Vol. 5(2). 212-218.
- Tribudhi, Debbie Aryani., Soeharjoto. (2019). Determinasi Transaksi Dengan Menggunakan Uang Elektronik di Indonesia. *KINERJA*. Vol. 16(1). 78-84.