

**PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI PADA KARYAWAN GENERASI Y**

SKRIPSI

Caroline Ghita Shandrea Surya
22.E1.0159



**PROGRAM STUDI SARJANA PSIKOLOGI FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA
SEMARANG
2026**

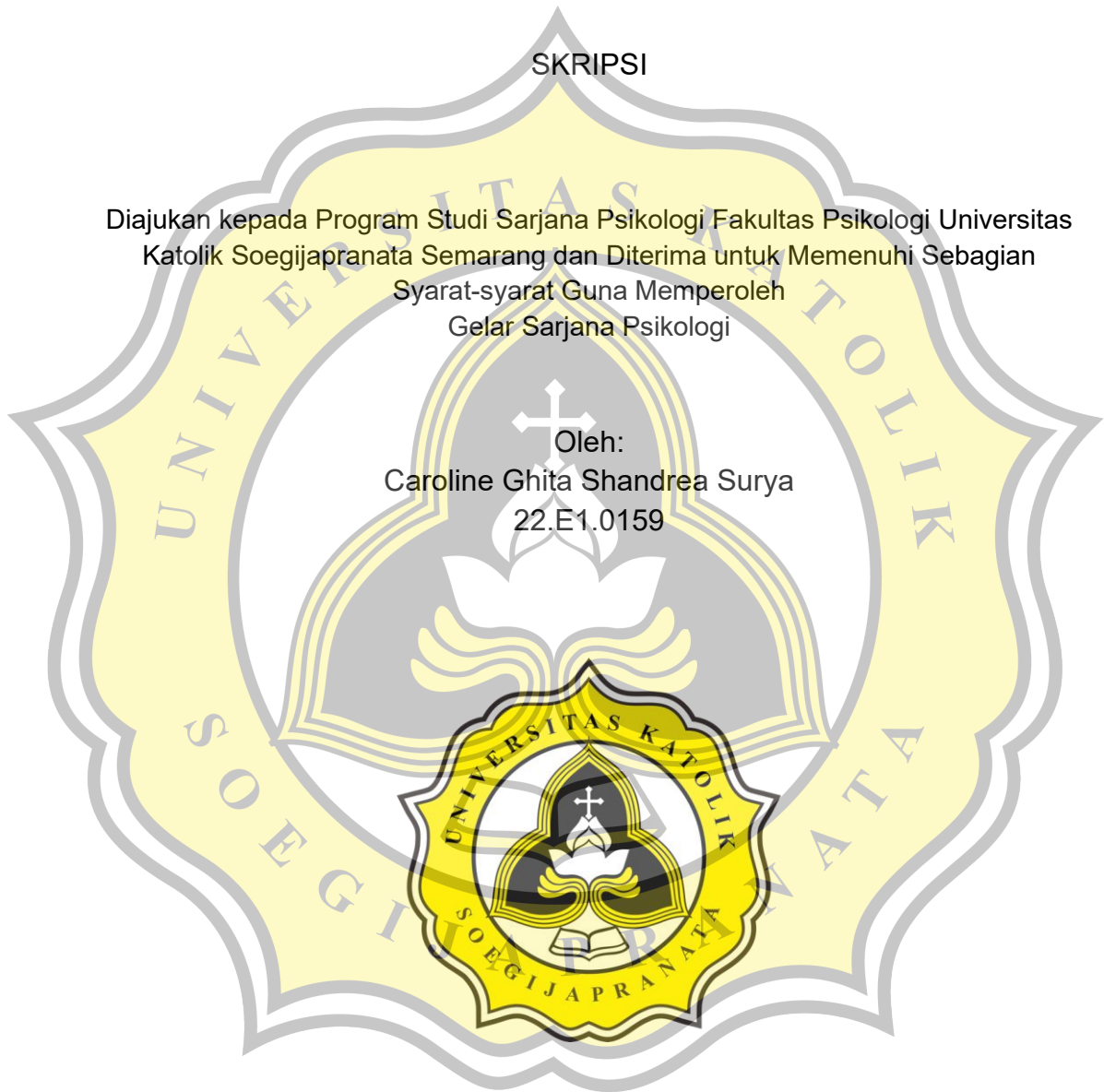
**PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI PADA KARYAWAN GENERASI Y**

SKRIPSI

Diajukan kepada Program Studi Sarjana Psikologi Fakultas Psikologi Universitas
Katolik Soegijapranata Semarang dan Diterima untuk Memenuhi Sebagian
Syarat-syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Psikologi

Oleh:

Caroline Ghita Shandrea Surya
22.E1.0159



**PROGRAM STUDI SARJANA PSIKOLOGI FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA
SEMARANG
2026**

Pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) dan *Job Satisfaction* terhadap *Organizational Commitment* pada Karyawan Generasi Y

(The Effect of Perceived Organizational Support (POS) and Job Satisfaction on Organizational Commitment among Generation Y Employees)

Caroline Ghita Shandrea Surya, Ferdinandus Hindiarto

Universitas Katolik Soegijapranata, Semarang, Indonesia

Abstrak

Komitmen organisasi merupakan aspek penting bagi organisasi karena menunjukkan bahwa karyawan berkomitmen untuk tetap tinggal dan berkontribusi. Pada karyawan generasi Y, komitmen organisasi diduga dipengaruhi oleh persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja, karena dukungan yang dirasakan serta kepuasan kerja dapat membentuk sikap positif terhadap organisasi. Studi ini menguji hipotesis bahwa (H1) Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, (H2) Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, dan (H3) Persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada karyawan generasi Y. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional melalui studi populasi pada 160 karyawan generasi Y. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara bersamaan ($F = 23.227$; Sig. 0.000). Secara parsial, persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan ($B = 0.593$; Sig. 0.004) dan kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan ($B = 0.128$; Sig. 0.004). Model menjelaskan 22.8% variasi komitmen organisasi ($R^2 = 0.228$). Studi ini menunjukkan bahwa meningkatkan dukungan organisasi dan kepuasan kerja karyawan dapat menjadi langkah strategis untuk meningkatkan komitmen karyawan generasi Y pada organisasi.

Kata kunci: persepsi dukungan organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, generasi Y

Abstract

Organizational Commitment is an important aspect for organization because it shows that employees are committed to staying and contributing. Among generation Y employees, organizational commitment is thought to be influenced by

perceived organizational support and job satisfaction, because perceived support and job satisfaction can shape positive attitudes towards the organization. This study tests the hypotheses that (H1) Perceived organizational support has a positive effect on organizational commitment, (H2) Job satisfaction has a positive effect on organizational commitment, and (H3) Perceived organizational support and job satisfaction simultaneously have a positive effect on organizational commitment among generation Y employees. The research method uses a quantitative approach with a correlational design through a population study of 160 generation Y employees. Data were collected using questionnaires and analyzed using multiple linear regression. The results showed that job satisfaction and perceived organizational support had a positive and significant effect simultaneously ($F = 23.227$; Sig. 0.000). Partially, perceived organizational support has a positive and significant effect ($B = 0.593$; Sig. 0.004) and job satisfaction also has a positive and significant effect ($B = 0.128$; Sig. 0.004). The model explained 22.8% of the variation in organizational commitment ($R^2 = 0.228$). This study shows that improving organizational support and employee job satisfaction can be a strategic step to increase the commitment of generation Y employees to the organization.

Keywords: *perceived organizational support, job satisfaction, organizational commitment, generation Y*

PENDAHULUAN

Dalam lingkungan organisasi, terutama dari sudut pandang karyawan, komitmen organisasi menjadi faktor penentu utama bagi kelancaran serta efektivitas pelaksanaan kebijakan perusahaan yang bersifat publik dalam suatu organisasi. Meskipun demikian, beban tugas dan tanggung jawab yang diterima sering menimbulkan tekanan tersendiri. Kurangnya komitmen organisasi berisiko menghambat kreativitas dan pemberdayaan karyawan (Yael, 2025). Dalam berbagai organisasi, individu cenderung mengutamakan loyalitas terhadap karier mereka daripada loyalitas terhadap organisasi. Rendahnya komitmen terhadap organisasi kerap dijumpai pada dua kelompok yaitu lulusan perguruan tinggi baru dan para profesional. Pada lulusan baru, komitmen rendah kerap dipicu ketimpangan antara ekspektasi pra-kerja dan realitas pekerjaan pertama. Sementara itu, loyalitas para profesional lebih bergantung pada profesi atau komunitas keahlian daripada organisasi (Tsapnidou et al., 2025).

Untuk memahami fenomena rendahnya komitmen organisasi yang menghambat kreativitas dan pemberdayaan karyawan, penelitian ini perlu