



THE INFLUENCE OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT, ORGANIZATIONAL JUSTICE, AND WORKPLACE WELL-BEING ON THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF GENERATION Z IT OUTSOURCED EMPLOYEES AT PT EVOLUSI TEKNOLOGI SOLUSI

PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT, ORGANIZATIONAL JUSTICE DAN WORKPLACE WELL-BEING TERHADAP ORGANIZATIONAL COMMITMENT KARYAWAN IT OUTSOURCE GEN Z PT EVOLUSI TEKNOLOGI SOLUSI

Setyani Dwi Lestari¹, Pal Gunadi Bledeg Setyo Pramono²

Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Budi Luhur

E-mail: setyani.dwilestari@budiluhur.ac.id, palgunadibsp@gmail.com

ARTICLE INFO

Correspondent

Setyani Dwi Lestari

setyani.dwilestari@budiluhur.ac.id

Key words:

Perceived Organizational Support, Organizational Justice, Workplace Well-being, Organizational Commitment.

Website:

<https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER>

Page: 1575 - 1588

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of Perceived Organizational Support, Organizational Justice, and Workplace Well-Being on Organizational Commitment among IT Outsource employees at PT Evolusi Teknologi Solusi. The research method used is quantitative with a survey approach, utilizing the Slovin formula, and data was collected through questionnaires distributed to 116 employees of the company. Each question in the questionnaire was designed to measure the three independent variables that potentially influence the employees' organizational commitment. To analyze the data, the researcher used multiple linear regression, which allows for testing the simultaneous and partial effects of these variables on Organizational Commitment. Validity and reliability tests were conducted to ensure the instrument's credibility, while classical assumption tests (normality, multicollinearity, and heteroscedasticity) as well as F and t tests were used to examine the significance of the regression model. The results showed that Perceived Organizational Support and Organizational Justice have a significant positive impact on Organizational Commitment, while Workplace Well-Being also demonstrated a significant effect.

Copyright © 2025 JSER. All rights reserved.

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Koresponden Setyani Dwi Lestari setyani.dwilestari@budiluhur.ac.id Kata kunci: Perceived Organizational Support, Organizational Justice, Workplace Well-being, Organizational Commitment. Website: https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER Hal: 1575 - 1588	Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh variabel Perceived Organizational Support, Organizational Justice, dan Workplace Well-Being terhadap Organizational Commitment di kalangan karyawan IT Outsource PT Evolusi Teknologi Solusi. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survey menggunakan rumus Slovin, data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 116 karyawan perusahaan. Setiap pertanyaan dalam kuesioner dirancang untuk mengukur tiga variabel independen yang berpotensi mempengaruhi tingkat komitmen organisasi karyawan. Untuk menganalisis data, peneliti menggunakan teknik regresi linier berganda, yang memungkinkan untuk menguji pengaruh variabel-variabel tersebut secara simultan dan parsial terhadap Organizational Commitment. uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan keabsahan instrumen, sementara uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas) serta uji F dan t digunakan untuk menguji signifikansi model regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Perceived Organizational Support dan Organizational Justice memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Organizational Commitment, sedangkan Workplace Well-Being menunjukkan pengaruh signifikan. Copyright © 2025 JSER. All rights reserved

PENDAHULUAN

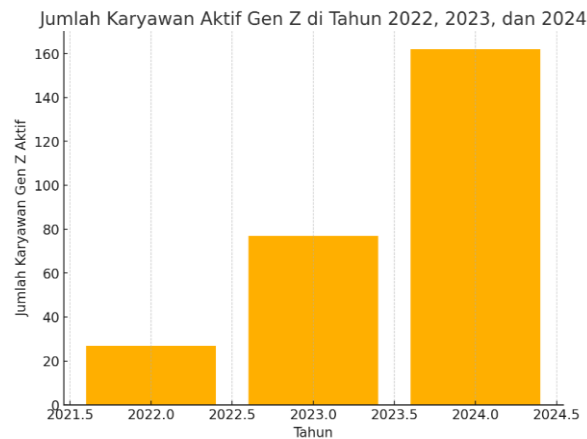
Setiap perusahaan dalam dunia bisnis diharuskan untuk mampu menghasilkan kinerja perusahaan yang baik serta meningkat dan menghasilkan output yang optimal. Ini berarti seluruh sumber daya yang ada harus digunakan untuk membantu perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu sumber daya perusahaan yang harus mampu bersaing secara global karena sangat penting untuk menentukan tingkat keberhasilan semua kegiatan bisnis, baik untuk produsen (*manufacturer*) maupun perusahaan yang menghasilkan jasa (*outsourcing*).

Perusahaan *outsourcing* adalah entitas bisnis yang mempekerjakan tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan khusus kliennya. Perusahaan *outsourcing* biasanya mengambil alih proses atau fungsi tertentu yang tidak termasuk dalam bisnis inti klien. Layanan IT, manajemen SDM, dukungan pelanggan, logistik, dan tugas administratif adalah beberapa contoh layanan yang sering di-*outsource*.

Salah satu tantangan utama bagi perusahaan *outsourcing* adalah pengelolaan kesejahteraan dan hubungan karyawan yang bekerja secara fisik dan budaya terpisah dari perusahaan *outsourcing*. Karyawan *outsourcing* sering merasa terpisah atau kurang dihargai oleh organisasi induk mereka karena mereka lebih banyak terlibat dalam operasional perusahaan klien. Oleh karena itu, perusahaan *outsource* sangat penting untuk menjaga kesejahteraan dan mendukung keterlibatan karyawan.

Pelatihan terus menerus, program partisipasi untuk meningkatkan rasa memiliki, dan akses ke layanan kesehatan seperti konseling dan dukungan kesehatan adalah beberapa tindakan yang dapat diambil.

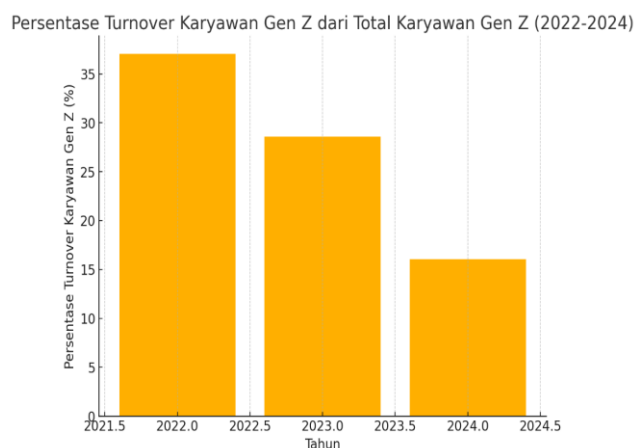
Dengan memperhatikan kesejahteraan karyawan dan menjaga hubungan yang positif dengan klien, perusahaan outsourcing dapat lebih baik dalam meningkatkan produktivitas dan menjaga kualitas layanan yang mereka berikan. PT. Evolusi Teknologi Solusi adalah perusahaan penyedia layanan TI yang telah menggunakan model ini untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja mereka, terutama dari Gen Z.



Gambar 1. Grafik Generasi Karyawan PT Evolusi Teknologi Solusi

Sumber: Data diolah peneliti dari dokumen internal perusahaan, 2024

Dari data grafik Generasi Karyawan PT Evolusi Teknologi Solusi tersebut Gen Z memiliki distribusi pada tahun 2022, jumlah karyawan Gen Z adalah 27 orang dari total 44 orang karyawan, menghasilkan persentase jumlah 61,36%. Lalu tahun 2023, jumlah karyawan Gen Z naik menjadi 77 orang, dari total 110 orang, sehingga persentasenya naik menjadi 70%. Selanjutnya pada tahun 2024, jumlah karyawan Gen Z meningkat lagi menjadi 162 orang, sementara total karyawan 227 orang, menghasilkan persentase pertumbuhan yang lebih tinggi lagi, yakni 71,37%.



Gambar 2. Grafik *Turnover* Karyawan Gen Z PT Evolusi Teknologi Solusi

Sumber: Data diolah peneliti dari dokumen internal perusahaan, 2024

Dari gambar 2 Grafik *Turnover* Generasi Z Karyawan IT *Outsource* PT Evolusi Teknologi Solusi tersebut Gen Z memiliki distribusi pada tahun 2022, jumlah

karyawan Gen Z adalah 27 orang, di mana 10 orang keluar, menghasilkan persentase *turnover* 37,04%. Lalu tahun 2023, jumlah karyawan Gen Z naik menjadi 77 orang, dengan 22 orang keluar, sehingga persentasenya turun menjadi 28,57%. Selanjutnya pada tahun 2024, jumlah karyawan Gen Z meningkat lagi menjadi 162 orang, sementara *turnover* menjadi 26 orang, menghasilkan persentase *turnover* yang lebih rendah, yakni 16,05%.

Berdasarkan data yang telah didapatkan, ada beberapa masalah yang dapat diidentifikasi terkait dengan *turnover* karyawan Gen Z. Meskipun *persentase turnover* karyawan Gen Z menurun, jumlah absolut *turnover* atau jumlah karyawan yang keluar terus meningkat dari tahun 2022 hingga 2024. Fenomena ini disebabkan karena Perusahaan mengalami pertumbuhan pesat dalam perekrutan karyawan Gen Z secara signifikan, dengan adanya fenomena ini Perusahaan perlu fokus pada peningkatan strategi retensi, kesejahteraan karyawan, dan penyesuaian budaya kerja agar dapat mempertahankan karyawan dari generasi muda ini. Dengan memperhatikan masalah-masalah ini, perusahaan dapat mengurangi *turnover*, meningkatkan kepuasan kerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menarik bagi karyawan Gen Z.

Sebagaimana dinyatakan oleh Mathias dan Jackson (2011), "*turnover* dianggap tinggi apabila angkanya melampaui 10%, yang mengindikasikan adanya masalah di lingkungan kerja atau dalam kebijakan perusahaan yang mungkin tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan". Tingkat *turnover* di atas 10% sering menimbulkan biaya perekrutan dan pelatihan. Fenomena *turnover* yang tinggi pada karyawan Generasi Z di industri *IT outsourcing* merupakan isu penting yang membutuhkan perhatian khusus. *Turnover* karyawan tidak hanya menyebabkan biaya tambahan bagi perusahaan, seperti rekrutmen dan pelatihan karyawan baru, tetapi juga mengganggu stabilitas organisasi dan produktivitas tim kerja.

Penelitian terdahulu telah menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti *Perceived organizational support* (pos), *organizational justice*, dan *workplace well-being* berpengaruh terhadap *organizational commitment*. Namun, sebagian besar penelitian tersebut berfokus pada konteks karyawan permanen, dengan sedikit perhatian pada karyawan *outsourcing*, khususnya dari Generasi Z.

Karyawan *outsource* umumnya menghadapi kesulitan dalam mempertahankan komitmen kerja karena status kerja yang tidak permanen, sehingga sering merasa kurang terhubung dengan perusahaan dan mengalami penurunan loyalitas serta semangat kerja. PT Evolusi Teknologi Solusi sebagai penyedia tenaga kerja *IT outsource* berupaya mengatasi hal ini dengan menyediakan berbagai fasilitas dan keuntungan guna menjaga kesehatan serta loyalitas karyawan.

Rendahnya komitmen karyawan *outsource* dipengaruhi oleh perbedaan persepsi mengenai dukungan organisasi atau *Perceived Organizational Support* (POS). Eisenberger dan Rhoades (2020) menyatakan bahwa POS adalah persepsi karyawan tentang sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Di PT Evolusi Teknologi Solusi, POS berperan penting dalam meningkatkan komitmen karyawan *outsource* melalui dukungan emosional, sosial, serta perhatian terhadap kesehatan mental dan penghargaan kerja.

Bagi karyawan Generasi Z, keseimbangan kehidupan kerja dan dukungan organisasi yang sesuai dengan harapan, seperti pengakuan prestasi dan fleksibilitas kerja,

menjadi faktor penting. Rockstuhl *et al.* (2020) menegaskan bahwa persepsi dukungan organisasi sangat memengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan perusahaan.

Namun, karyawan *outsourc* sering memiliki persepsi POS yang lebih rendah dibanding karyawan tetap karena hubungan kerja yang dianggap sementara dan kurangnya perhatian terhadap kesejahteraan emosional (Eisenberger & Stinglhamber, 2011). Meskipun PT Evolusi Teknologi Solusi memberikan berbagai manfaat material, persepsi dukungan tetap sangat ditentukan oleh sejauh mana karyawan merasa dihargai secara personal.

Bagi karyawan Gen Z *outsourc*, POS menjadi faktor krusial dalam membangun komitmen. Kooij *et al.* (2013) menemukan bahwa dukungan organisasi secara signifikan meningkatkan komitmen karyawan muda. Oleh karena itu, pemahaman dan penerapan POS yang baik dapat membantu perusahaan menurunkan *turnover* dan meningkatkan loyalitas tenaga kerja Gen Z.

Selain POS, *Organizational Justice* atau keadilan organisasi juga berpengaruh besar terhadap komitmen kerja. Generasi Z sangat sensitif terhadap keadilan dan transparansi, terutama dalam pembagian tugas, promosi, dan pengambilan keputusan. Dalam konteks *outsourcing*, ketimpangan perlakuan antara karyawan tetap dan *outsourc* dapat memperburuk rasa ketidakadilan dan menurunkan komitmen.

Keadilan organisasi mencerminkan persepsi karyawan terhadap keadilan proses dan hasil di tempat kerja. Schroth (2019) menyatakan bahwa keadilan dan transparansi sangat menentukan motivasi Generasi Z. Colquitt *et al.* (2022) menegaskan bahwa persepsi ketidakadilan, terutama bagi karyawan *outsourc*, dapat menurunkan komitmen, sedangkan perlakuan adil meningkatkan loyalitas dan keinginan bertahan.

Kurangnya transparansi dan keadilan dalam pengambilan keputusan dapat menurunkan semangat kerja karyawan. Di PT Evolusi Teknologi Solusi, penerapan keadilan organisasi menjadi penting untuk menekan *turnover* dan meningkatkan retensi, terutama melalui keadilan interaksional dalam hubungan antara manajemen dan karyawan *outsourc*.

Bies (2015) menyatakan bahwa keadilan interaksional meningkatkan kepercayaan karyawan kepada atasan dan mengurangi konflik. Hal ini penting bagi karyawan *outsourc* yang sering merasa bukan bagian dari tim inti. Penerapan komunikasi terbuka dan penghargaan yang adil dapat memperkuat keterikatan dan persepsi positif terhadap perusahaan.

Dengan demikian, keadilan organisasi menjadi faktor strategis dalam meningkatkan komitmen kerja karyawan Gen Z *outsourc*. Ketidakadilan dapat memicu rasa keterasingan, sedangkan keadilan yang kuat mendorong motivasi dan loyalitas. PT Evolusi Teknologi Solusi perlu mengintegrasikan prinsip keadilan organisasi dalam manajemen SDM untuk mempertahankan karyawan berkualitas.

Selain itu, *workplace well-being* mencakup kesejahteraan fisik, mental, dan sosial karyawan yang memungkinkan mereka bekerja secara nyaman dan produktif. Danna dan Griffin (1999) menekankan bahwa kesejahteraan kerja dipengaruhi oleh

lingkungan kerja dan praktik manajemen, serta berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Lingkungan kerja yang sehat terbukti meningkatkan komitmen, produktivitas, dan menurunkan *turnover* (Wright & Huang, 2012). Generasi Z sangat menghargai keseimbangan hidup dan menuntut dukungan kesehatan mental dan fisik dari perusahaan, sebagaimana ditegaskan oleh Twenge (2010).

Workplace well-being juga berperan dalam mengurangi kelelahan dan meningkatkan keterlibatan karyawan (Moliner et al., 2017). Kooij et al. (2013) menyimpulkan bahwa organisasi yang memprioritaskan kesejahteraan karyawan berpotensi meningkatkan komitmen dan keterikatan jangka panjang, terutama bagi Generasi Z yang mengutamakan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi.

METODE PENELITIAN

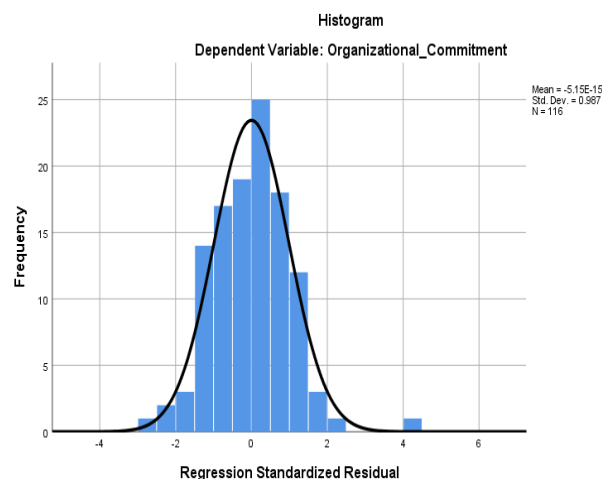
Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei melalui kuesioner untuk mengukur pengaruh *perceived organizational support*, *organizational justice*, dan *workplace well-being* terhadap *organizational commitment* pada karyawan Generasi Z PT Evolusi Teknologi Solusi. Populasi penelitian berjumlah 162 karyawan IT outsourcing aktif, dengan sampel sebanyak 116 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin pada tingkat kesalahan 5% dan dipilih melalui teknik *non-probability criterion sampling* berdasarkan kriteria generasi, masa kerja minimal satu tahun, dan status aktif. Objek penelitian mencakup empat variabel utama beserta dimensi-dimensinya, yang dianalisis menggunakan model regresi linier berganda untuk menguji pengaruh parsial dan simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Data dikumpulkan melalui dokumentasi dan kuesioner primer yang diukur menggunakan kombinasi skala Likert 5 dan 7 poin, guna memperoleh data yang mudah dipahami sekaligus cukup rinci, sehingga hasil penelitian diharapkan valid, reliabel, dan mampu menggambarkan kondisi sumber daya manusia secara komprehensif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

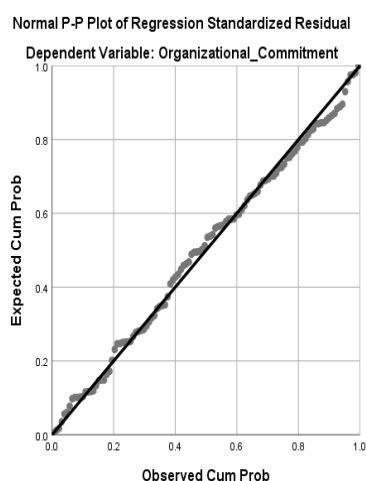
Dasar pengambilan keputusan dalam mendeteksi kenormalan data adalah dengan melihat apakah data tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal tersebut. Jika demikian, maka model regresi dianggap memenuhi asumsi normalitas. Hal ini juga dapat dilihat dari grafik yang menunjukkan distribusi normal (Priyatno, 2017).



Gambar 3. Uji Normalitas dengan Histogram

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 25

Berdasarkan Gambar 3 Grafik histogram dikatakan normal jika distribusi data membentuk lonceng (*bell shaped*), tidak condong ke kiri atau tidak condong ke kanan (Santoso, 2015: 43). Grafik histogram diatas membentuk lonceng dan tidak condong ke kanan atau ke kiri sehingga grafik histogram tersebut dinyatakan normal.



Gambar 4. Uji Normalitas dengan P-P Plot

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 25

Berdasarkan Gambar 4, terlihat bahwa hasil dari grafik Normal P-Plot menunjukkan data tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual mengikuti distribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan nilai VIF pada tabel *Coefficients*. Dasar pengambilan keputusan adalah jika $VIF < 10$ dan nilai *Tolerance* $> 0,1$ maka model regresi pada penelitian ini terbebas dari multikolinieritas.

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Perceived Organizational Support	.912	1.096
	Organizational Justice	.789	1.267
	Workplace Well-Being	.849	1.178

a. Dependent Variable: Organizational_Commitment

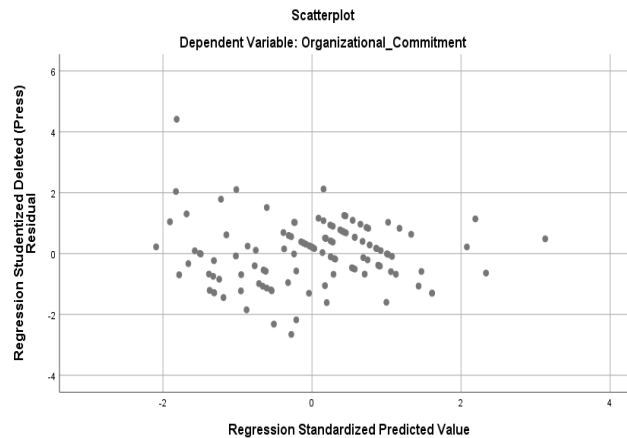
Sumber: Hasil olah data SPSS versi 25

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan hasil uji multikolinearitas masing - masing independen memiliki nilai sebagai berikut:

1. Nilai *tolerance* variabel *Perceived Organizational Support* sebesar $0,912 > 0,1$ dan nilai VIF sebesar $1,096 < 10$ menunjukkan tidak adanya multikolinearitas
2. Nilai *tolerance* variabel *Organizational Justice* sebesar $0,789 > 0,1$ dan nilai VIF sebesar $1,267 < 10$ menunjukkan tidak adanya multikolinearitas
3. Nilai *tolerance* variabel *Workplace Well-Being* sebesar $0,849 > 0,1$ dan nilai VIF sebesar $1,178 < 10$ menunjukkan tidak adanya multikolinearitas

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi varians dan ketidaksamaan residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lainnya cara untuk mendeteksinya adalah dengan melihat grafik scatterplot antara *standardized predicted value* (ZPRED) dan *studentized residual* (SRESID).



Gambar 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 25

Titik-titik menyebar secara acak dibawah atau disekitar angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat dikatakan bahwa model regresi ini bebas dari heteroskedastisitas.

Analisis Korelasi Sederhana

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Korelasi

		Correlations			
		Perceived Organizational Support	Organizational Justice	Workplace Well-Being	Organizational Commitment
Perceived Organizational Support	Pearson Correlation	1	.265**	.024	.372**
	Sig. (2-tailed)		.004	.795	.000
	N	116	116	116	116
Organizational Justice	Pearson Correlation	.265**	1	-.368**	.731**
	Sig. (2-tailed)	.004		.000	.000
	N	116	116	116	116
Workplace Well-Being	Pearson Correlation	.024	-.368**	1	-.052
	Sig. (2-tailed)	.795	.000		.578
	N	116	116	140	116
Organizational Commitment	Pearson Correlation	.372**	.731**	-.052	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.578	
	N	116	116	116	116

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Pengolahan Data Output SPSS 25

Untuk memudahkan melakukan interpretasi mengenai kekuatan hubungan antara dua variabel maka akan dilihat kriteria. Penjelasan kriteria uji analisis koefisien korelasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2019)

Berdasarkan hasil koefisien korelasi pada Tabel 4.16, nilai koefisien korelasi untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 4.17, dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Hubungan antara *Perceived Organizational Support* (X_1) dengan *Organizational Commitment* (Y)

Nilai koefisien korelasi antara *perceived organizational support* dan *organizational commitment* adalah 0,372, yang menunjukkan adanya korelasi yang rendah antara kedua variabel tersebut. selain itu, hubungan antara keduanya bersifat positif, yang berarti jika *perceived organizational support* meningkat, maka *organizational commitment* juga cenderung meningkat, dan sebaliknya, jika *perceived organizational support* menurun, maka *organizational commitment* juga akan menurun. nilai sig. (1-tailed) sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) menunjukkan bahwa hubungan antara *perceived organizational support* dan *organizational commitment* sangat signifikan di kalangan karyawan PT Evolusi Teknologi Solusi.

2. Hubungan antara *Organizational Justice* (X_2) dengan *Organizational Commitment* (Y)

Nilai koefisien korelasi antara *organizational justice* dan *organizational commitment* sebesar 0,731, yang menunjukkan adanya korelasi yang kuat antara kedua variabel tersebut. hubungan antara keduanya bersifat positif, yang berarti jika *organizational justice* meningkat, maka *organizational commitment* juga akan

meningkat, dan sebaliknya, jika *organizational justice* menurun, maka *organizational commitment* akan menurun. nilai sig. (1-tailed) sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) menunjukkan bahwa hubungan antara *organizational justice* dan *organizational commitment* sangat signifikan pada karyawan PT Evolusi Teknologi Solusi.

3. Hubungan antara Workplace Well-Being (X_3) dengan Organizational Commitment (Y)

Nilai koefisien korelasi antara *workplace well-being* dan *organizational commitment* sebesar -0,052, yang menunjukkan adanya korelasi yang sangat rendah antara kedua variabel tersebut. hubungan keduanya bersifat negatif, yang berarti jika *workplace well-being* meningkat, maka *organizational commitment* akan menurun, dan sebaliknya, jika *workplace well-being* menurun, maka *organizational commitment* akan meningkat. nilai sig. (1-tailed) sebesar 0,578 ($0,578 > 0,05$) menunjukkan bahwa hubungan antara *workplace well-being* dan *organizational commitment* tidak signifikan pada karyawan PT Evolusi Teknologi Solusi.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 4. Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	-19.407	6.485		-2.992
	Perceived Organizational Support	.126	.048	.161	2.618
	Organizational Justice	.605	.052	.772	11.643
	Workplace Well-Being	.171	.048	.228	3.562

a. Dependent Variable: Organizational_Commitment

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 25

Berdasarkan tabel 4 persamaan regresi linear berganda yang didapat adalah sebagai berikut:

$$Y_{\text{Org_Commitment}} = -19,407 + 0,126 X_1 + 0,605 X_2 + 0,171 X_3 + \varepsilon$$

Berikut tabel dijelaskan mengenai hasil regresi tersebut sebagai berikut:

1. Nilai koefisien (β_1) variabel *Perceived Organizational Support* (X_1) bernilai positif sebesar 0,161, artinya setiap peningkatan *Perceived Organizational Support* (X_1) sebesar 1. Maka *Organizational Commitment* akan meningkat sebesar 0,161 (dengan asumsi variabel nilainya tetap).
2. Nilai koefisien (β_2) variabel *Organizational Justice* (X_2) bernilai positif sebesar 0,772, artinya setiap peningkatan *Organizational Justice* (X_2) sebesar 1. maka *Organizational Commitment* akan meningkat sebesar 0,772 (dengan asumsi variabel nilainya tetap).
3. Nilai koefisien (β_3) variabel *Workplace Well-Being* (X_3) bernilai positif sebesar 0,228, artinya setiap peningkatan *Workplace Well-Being* (X_3) sebesar 1. maka *Organizational Commitment* akan meningkat sebesar 0,228 (dengan asumsi variabel nilainya tetap).

Pengujian Hipotesis

Analisis Koefisien Determinasi (Uji R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, nilai koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai Adjusted R Square, mengingat variabel independen yang digunakan lebih dari satu.

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.782 ^a	.612	.601	1.936

a. Predictors: (Constant), Workplace Well-Being, Perceived Organizational Support, Organizational Justice

b. Dependent Variable: Organizational_Commitment

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 25

Berdasarkan tabel 4.19 dapat diketahui besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) yaitu sebesar 0,782. Analisis koefisien determinasi (R²) diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,612 atau (61,2%). Koefisien ini menunjukkan sebesar 61,2% dari keputusan untuk tetap bertahan bekerja di PT Evolusi Teknologi Solusi pada Karyawan Outsource Gen Z ditentukan oleh (*Perceived Organizational Support*, *Organizational Justice*, *Workplace Well-Being* dan *Organizational Commitment*). Sedangkan sisanya yaitu 38,8%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 6. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	661.814	3	220.605	58.836	.000 ^b
	Residual	419.945	112	3.750		
	Total	1081.759	115			

a. Dependent Variable: Organizational_Commitment

b. Predictors: (Constant), Workplace Well-Being, Perceived Organizational Support, Organizational Justice

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 25

Berdasarkan output pada tabel 6 Uji F diatas, dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 58,836. Sedangkan nilai F tabel dengan angka df = 3 dan df2 = 112 (116-3-1) sebesar 2,69, sehingga F hitung (58,836) > F tabel (2,69). Nilai signifikansi pada output Uji F sebesar 0,000, angka tersebut menunjukkan lebih kecil dari 0,05 (0,000 > 0,05). Maka H1 diterima dan H0 ditolak, artinya variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

Uji Parsial (Uji T)

Uji T dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen. Uji T dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel. Nilai t tabel dapat diperoleh dengan nilai signifikansi 5% dan derajat

kebebasan (df) = 116 sebesar 1.981. Kriteria yang digunakan dalam uji t adalah sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < = 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak (Berpengaruh)
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $sig > = 0,05$ maka H_a ditolak dan H_o diterima (Tidak Berpengaruh)

Berikut ini adalah hasil pengujian T dapat dilihat pada tabel 7:

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-19.407	6.485		.003
	Perceived Organizational Support	.126	.048	.161	.010
	Organizational Justice	.605	.052	.772	.000
	Workplace Well-Being	.171	.048	.228	.001

a. Dependent Variable: Organizational_Commitment

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 25

Berdasarkan tabel 7 dapat diperoleh Kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Organizational Commitment*
 - 1) $t_{hitung} \text{ Perceived Organizational Support } (2,618) > t_{tabel} (1,981)$, maka H_1 diterima dan H_o ditolak.
 - 2) $Sig. \text{ Perceived Organizational Support } (0,010) < Sig. (0,05)$, maka H_1 diterima dan H_o ditolak (signifikan).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Perceived Organizational Support* (X_1), berpengaruh dan signifikan terhadap *Organizational Commitment* (Y).

2. Pengaruh *Organizational Justice* terhadap *Organizational Commitment*
 - 1) $t_{hitung} \text{ Organizational Justice } (11,643) > t_{tabel} (1,981)$, maka H_2 diterima dan H_o ditolak.
 - 2) $Sig. \text{ Organizational Justice } (0,000) < Sig. (0,05)$, maka H_2 diterima dan H_o ditolak (signifikan).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Organizational Justice* (X_2), berpengaruh dan signifikan terhadap *Organizational Commitment* (Y).

3. Pengaruh *Workplace Well-Being* terhadap *Organizational Commitment*
 - 1) $t_{hitung} \text{ Workplace Well-Being } (3,562) > t_{tabel} (1,981)$, maka H_3 diterima dan H_o ditolak.
 - 2) $Sig. \text{ Workplace Well-Being } (0,001) < Sig. (0,05)$, maka H_3 diterima dan H_o ditolak (signifikan).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Workplace Well-Being* (X_3), berpengaruh dan signifikan terhadap *Organizational Commitment* (Y).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Pengaruh *perceived organizational support* (POS) terhadap *organizational commitment*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *perceived organizational support* (POS) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *organizational commitment*. Dukungan yang dirasakan oleh karyawan dari organisasi, seperti pengakuan atas kontribusi dan perhatian terhadap kesejahteraan mereka, berkontribusi secara positif dalam meningkatkan keterikatan emosional (komitmen afektif) dan loyalitas terhadap organisasi. Karyawan yang merasa didukung cenderung memiliki rasa tanggung jawab moral untuk memberikan kontribusi lebih besar kepada perusahaan.
2. Pengaruh *organizational justice* terhadap *organizational commitment*. Penelitian ini juga membuktikan bahwa *organizational justice* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *organizational commitment*. Dimensi keadilan prosedural, distributif, dan interaksional secara bersama-sama membentuk rasa kepercayaan karyawan terhadap organisasi. Persepsi karyawan terhadap perlakuan yang adil di tempat kerja meningkatkan rasa keterikatan moral (komitmen normatif) dan mendorong karyawan untuk tetap loyal terhadap organisasi.
3. Pengaruh *workplace well-being* terhadap *organizational commitment*. *Workplace well-being* ditemukan memiliki pengaruh signifikan terhadap *organizational commitment*. Keseimbangan kerja-hidup, perhatian terhadap kesejahteraan mental dan fisik karyawan, serta kepuasan kerja memainkan peran penting dalam membangun komitmen yang berkelanjutan (komitmen berkelanjutan). Ketika organisasi mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan, tingkat loyalitas dan keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan akan meningkat.
4. Pengaruh Simultan *perceived organizational support*, *organizational justice*, dan *workplace well-being* terhadap *organizational commitment*. Secara simultan, ketiga variabel bebas yaitu *perceived organizational support*, *organizational justice*, dan *workplace well-being* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *organizational commitment*. Kombinasi dari dukungan organisasi, persepsi keadilan, dan kesejahteraan di tempat kerja menciptakan sinergi yang kuat dalam membangun keterikatan karyawan terhadap perusahaan. Hal ini menegaskan bahwa ketiga faktor ini saling melengkapi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung loyalitas karyawan, khususnya pada karyawan *outsourcer* Generasi Z.

DAFTAR PUSTAKA

- Bies, R. J. (2015). *Interactional justice: Looking backward, looking forward*. In *The Oxford Handbook of Justice in the Workplace* (pp. 89-107). Oxford University Press.
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2022). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace* (8th ed.). McGraw-Hill Education.
- Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). *Health and Well-being in the Workplace: A Review and Synthesis of the Literature*. *Journal of Management*, 25(3), 357-384.
- Eisenberger, R., & Stinglhamber, F. (2011). *Perceived Organizational Support: Fostering Enthusiastic and Productive Employees*. Washington, DC: American Psychological Association.

- Eisenberger, R., & Rhoades, L. (2020). *Perceived Organizational Support: Why caring about employees counts. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7(1), 101-124. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-044917>
- Kooij, D., Tims, M., & Kanfer, R. (2013). *Successful Aging at Work: The Role of Job Crafting and Role of Motivation in the Retention of Older Workers*. *The Academy of Management Annals*, 7(1), 1-60.
- Moliner, C., Cropanzano, R., & Martínez-Tur, V. (2017). *Organizational Justice, support, and well-being: A longitudinal study. Journal of Business and Psychology*, 32(5), 577-592. <https://doi.org/10.1007/s10869-016-9450-y>
- Purnama, Y., Haris, M., & Setiawan, D. (2020). *Pengaruh keadilan organisasi terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan manufaktur di Jawa Barat. Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 10(1), 45-56.
- Rockstuhl, T., Eisenberger, R., Shore, L. M., Kurtessis, J. N., Ford, M. T., Buffardi, L. C., & Adis, C. S. (2020). "Perceived Organizational Support (POS) Across 54 Nations: A Cross-Cultural Meta-Analysis of POS Effects." *Journal of International Business Studies*, 51, 933-962.
- Schroth, H. (2019). *Are You Ready for Gen Z in the Workplace?* *California Management Review*, 61(3), 5-18.
- Setiawan, W., & Prabowo, D. (2020). *Pengaruh keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja dan niat untuk bertahan pada perusahaan jasa. Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia*, 8(2), 120-130.
- Twenge, J. M. (2010). *A Review of the Empirical Evidence on Generational Differences in Work Attitudes. Journal of Business and Psychology*, 25(2), 201-210.
- Wright, T. A., & Huang, C. (2012). *The Many Benefits of Employee Well-Being in Organizational Research. Journal of Organizational Behavior*, 33(8), 1188-1192.