



# *Organizational Commitment* dan *Digital Accessibility* untuk Menunjang Karier

---

Ambar Kusuma Astuti

# *Organizational Commitment*

## ALLEN & MEYER:

Menurut Allen & Meyer (1990): Sebagai suatu kondisi psikologis yang merupakan karakteristik hubungan karyawan dengan organisasinya, dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi.

Namun demikian sifat dari kondisi psikologis untuk tiap bentuk komitmen sangat berbeda.



# Makna Komitmen Organisasi

---

## HASRAT

Sebuah hasrat yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu.

## KEINGINAN

Sebuah keinginan untuk bekerja keras atas nama organisasi.

## KEYAKINAN

Sebuah keyakinan yang pasti dari penerimaan nilai-nilai dan tujuan.

# Komponen *Organizational Commitment*



## 1. *AFFECTIVE COMMITMENT:*

Keterikatan emosional, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan individu dalam suatu organisasi.

## 2. *NORMATIVE COMMITMENT:*

Keyakinan individu tentang tanggung jawab moral dan perasaan tentang kewajiban yang harus diberikan kepada Organisasi.

## 3. *CONTINUENCE COMMITMENT:*

Komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan organisasi. Dalam hal ini individu memutuskan menetap pada suatu organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan.



# Sikap Komitmen Organisasi Ditentukan oleh Sejumlah Variabel

Pribadi:

- Umur
- Masa jabatan
- Penempatan

Organisasi:

- Rancangan  
Jabatan
- Nilai-nilai
- Gaya  
Kepemimpinan



SIKAP  
KOMITMEN

# Motivasi Kerja bagi *Fresh Graduate*

APA MOTIVASI SAUDARA INGIN BEKERJA?



**[bit.ly/WorkMotivationISEI](https://bit.ly/WorkMotivationISEI)**

# Teori Motivasi

Teori Motivasi  
Maslow

Teori Motivasi  
Herzberg

Teori Motivasi Alderfer

Teori Motivasi  
Mc.Clelland

# *Work Life Balance*

## SCHERMERHORN:

Kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarga (Schermerhorn, 2005) .



# Faktor-faktor *Work Life Balance*

---

1. KARAKTERISTIK KEPRIBADIAN
2. KARAKTERISTIK KELUARGA
3. KARAKTERISTIK PEKERJAAN
4. SIKAP



# Indikator *Work Life Balance* (McDonald, 2017)

*TIME BALANCE*

*INVOLVEMENT  
BALANCE*

*SATISFACTION  
BALANCE*

# Survei Job Street



# YOLO Living

## YOU ONLY LIFE ONCE

- Mengutip buku Milenial cerdas finansial, Aryan Danil Mirza, dkk (2019:65), YOLO adalah gaya hidup yang membuat generasi milenial dan Gen Z menjadi konsumtif tanpa memikirkan masa depan
- Jason Vitung (2016), slogan YOLO menjadi ekspresi ketidakpastian masa depan. Slogan YOLO mengajarkan seseorang untuk meraih kesempatan dan hidup secara bebas.





28 Agu · 🌐



Udah 1 bulan kerja, capek.  
Sering lembur, mana bosnya galak.  
Gini amat hidup. Gaji umr juga gak guna  
Kalo kesehatan tubuh menurun.  
Pengen resign.



2



19 Jun · 🌐



Hadeh gini amat nganggur, kena omel  
Ortu, capek pengen kerja tapi susah dapat  
lokernya. Capek hidup



2



# Ciri-ciri Gaya Hidup *YOLO*

---

1. PERILAKU KONSUMTIF
2. TIDAK PUNYA PERENCANAAN FINANSIAL YANG BAIK
3. PENGELUARAN LEBIH BESAR DARI PEMASUKAN
4. MENABUNG JIKA ADA SISA UANG
5. BOROS



# *Tech Savvy & Tech Heavy* untuk Mendukung Talenta Digital

## **TECHNOLOGY SAVVY**

Mengacu pada kemampuan individu untuk memahami, menggunakan, dan memanfaatkan teknologi secara efisien dan efektif.

## **TECHNOLOGY HEAVY**

Mengacu pada pendekatan yang mengedepankan penggunaan teknologi secara intensif dalam operasi sehari-hari perusahaan

# *Tech Savvy* untuk Mendukung Talenta Digital

---

1. KEMAMPUAN BERADAPTASI
2. PEMAHAN YANG MEDALAM
3. PEMECAHAN MASALAH
4. INOVASI





# *Tech Heavy* untuk Mendukung Talenta Digital

A dark, monochromatic background with a teal horizontal bar. In the foreground, a stack of coins is visible, with one coin standing upright and others lying flat. The coins are slightly out of focus, creating a sense of depth.

1. INFRASTRUKTUR TEKNOLOGI YANG KUAT
2. OTOMATISASI
3. *DATA-DRIVEN DECISION MAKING*
4. KEAMANAN



WALL ST

---

*THANK YOU*