



Organizational Commitment dan *Digital Accessibility* untuk Menunjang Karier

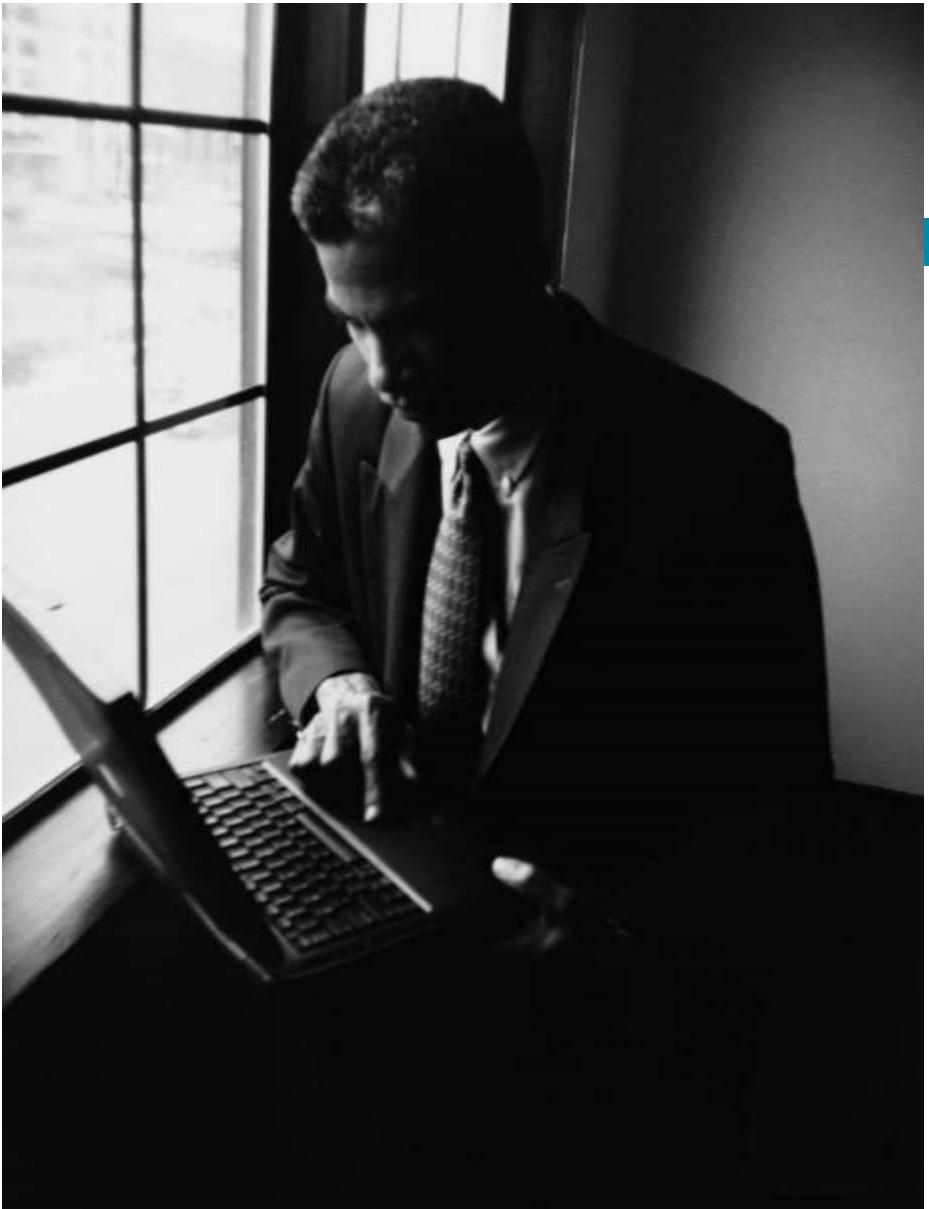
Ambar Kusuma Astuti

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 meninggallan 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



+12,00.50

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*

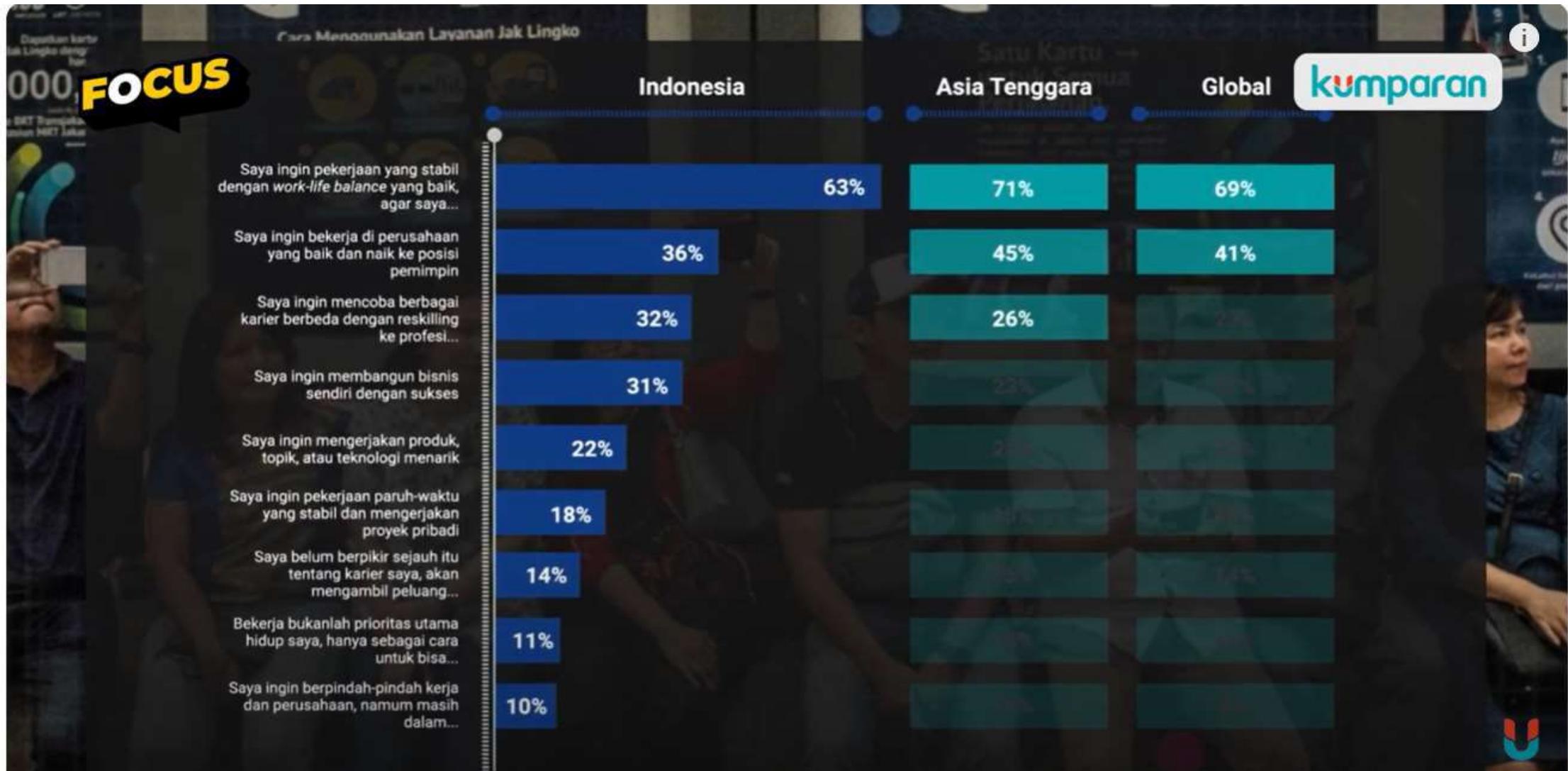


1. KARAKTERISTIK KEPRIBADIAN
2. KARAKTERISTIK KELUARGA
3. KARAKTERISTIK PEKERJAAN
4. SIKAP

Indikator *Work Life Balance* (McDonald, 2017)



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.



Suka

Bagikan



19 Jun ·

...

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



Suka

Bagikan



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

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



THANK YOU