

***Human Relations Model dan Open System Model sebagai Variabel Moderasi  
antara Komitmen Organisasional dan Kinerja pada Karyawan Generasi  
Milenial***

**Indah Kusuma Wardani**

Departemen Psikologi Universitas Gunadarma  
Jl. Margonda Raya No. 100, Pondok Cina, Depok, 16424, Indonesia  
E-mail: indahkwardani95@gmail.com

**Abstrak**

*Karyawan milenial dipandang memiliki potensi untuk dapat menghasilkan kinerja yang mengagumkan. Di sisi lain karyawan milenial juga dianggap kurang berkomitmen dengan organisasi apabila dibandingkan dengan generasi lainnya. Terdapat perbedaan hasil penelitian terdahulu mengenai hubungan antara komitmen organisasional dan kinerja, beberapa menunjukkan terdapat hubungan dan beberapa menunjukkan tidak terdapat hubungan. Karakter karyawan milenial serupa dengan dua model dari iklim organisasional, yaitu human relations model dan open system model. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris apakah human relations model dan open system model masing-masing memoderatori hubungan antara komitmen organisasional dan kinerja pada karyawan generasi milenial. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan responden sebanyak 115 karyawan generasi milenial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan langsung antara komitmen organisasional dan kinerja pada karyawan milenial dengan nilai signifikansi sebesar  $0,703 (p \geq 0,05)$ . Hasil penelitian menunjukkan bahwa human relations model memoderatori hubungan antara komitmen organisasional dan kinerja pada karyawan milenial dengan nilai signifikansi  $p < 0,001$ . Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa open system model memoderatori hubungan antara komitmen organisasional dan kinerja pada karyawan milenial dengan nilai signifikansi  $p < 0,01$ .*

***Kata kunci: Iklim Organisasional, Human Relations Model, Open System Model,  
Komitmen Organisasional, Kinerja***