



Pengaruh *Learning Agility* Terhadap Komitmen Afektif, Dan *Turnover Intention* Pekerja Milenial
The Influence of Learning Agility on Affective Commitment and Turnover Intention of Millennial Workers

Muchtadin^{*1)}

Program Studi Manajemen, Universitas YPPI Rembang

Jln. Raya Rembang Pamotan KM 4 Rembang 59219

E-Mail: muchtadinmuch12@gmail.com *

**Aksioma: Jurnal
Manajemen**

Vol. 2

No. 2

Halaman 133-140,

Bulan Agustus Tahun 2023

E-ISSN 2828-0997

Abstract

This research aims to determine the magnitude of the influence that learning agility has on affective commitment and turnover intention in millennial generation workers. A quantitative causality design was used in this research. Respondents were 100 millennial workers in Indonesia who were selected using convenience sampling. PLS SEM is used as a data analysis method. The research results reveal that learning agility has a significant positive effect on affective commitment but has no effect on turnover intention of millennial workers. Future researchers can use affective commitment to mediate the influence of learning agility on turnover intention. The research population can be limited to the private or public sector only. This research contributes to efforts to increase affective commitment and reduce turnover intention through learning agility among millennial workers in Indonesia.

Keywords: *affective commitment; learning agility; millennial; turnover intention*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan guna mengetahui besar pengaruh yang diberikan oleh *learning agility* terhadap komitmen afektif dan *turnover intention* pada pekerja generasi milenial. Desain kuantitatif kausalitas dipakai dalam penelitian ini. Responden ialah 100 pekerja milenial di Indonesia yang dipilih secara *convenience sampling*. PLS SEM dipakai sebagai metode analisa data. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa *learning agility* berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif namun tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* pekerja milenial. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan komitmen afektif dalam memediasi pengaruh *learning agility* terhadap *turnover intention*. Populasi penelitian dapat dibatasi pada sektor swasta atau publik aja. Penelitian ini berkontribusi bagi upaya peningkatan komitmen afektif dan penurunan *turnover intention* melalui *learning agility* pada pekerja milenial di Indonesia.

Kata Kunci: *komitmen afektif; learning agility; milenial; turnover intention*

PENDAHULUAN

Pekerja milenial adalah pekerja yang lahir dari tahun 1981 sampai tahun 1996 (Dimock, 2019). Pekerja milenial mempunyai karakteristiknya sendiri ketika dibandingkan dengan generasi lainnya. Pekerja milenial dengan jabatan manajer dan pendidikan yang lebih tinggi menunjukkan keinginan untuk berganti pekerjaan (McGinnis Johnson & Ng, 2016). Pekerja milenial memiliki kecenderungan untuk berhenti dari pekerjaan mereka dibandingkan rekan kerja yang lebih tua, selain itu sebagian besar atribut pekerjaan tidak terlalu berdampak pada keputusan mereka untuk berhenti bekerja (Ertas, 2015). Organisasi menghadapi tantangan mengenai retensi karena generasi Milenial cenderung meninggalkan organisasi dalam masa jabatan yang singkat (Hechl, 2017). Pada sektor publik, komitmen afektif pekerja milenial dilaporkan sedikit lebih tinggi dari generasi X dan berbedaan dengan prasangka pada umumnya (Nguyen, 2023). Pekerja milenial dilaporkan mempunyai komitmen keberlanjutan lebih rendah dibandingkan generasi X (Glazer et al., 2018). Hubungan antara komitmen terhadap supervisor dan prestasi kerja lebih lemah pada Gen Y dibandingkan Gen X (Çelik et al., 2021). Penting bagi organisasi yang mempekerjakan milenial dalam memberikan perhatian secara khusus agar mereka dapat meningkatkan kinerjanya secara optimal.

Komitmen afektif dan *turnover intention* perlu mendapatkan perhatian bagi organisasi yang mempekerjakan mereka. Pekerja milenial dengan komitmen afektif tinggi akan semakin bekerja secara lebih sukarela melebihi aturan umum yang ada di organisasinya (Prayitno et al., 2022). Ketika pekerja milenial memiliki ikatan emosional yang lebih tinggi pada organisasinya maka keinginan untuk berpindah pekerjaan semakin rendah (Amalia, 2020). *Turnover intention* atau niat berpindah terkait dengan besarnya biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan atau organisasi, menurunnya kualitas pekerja, menurunnya kinerja organisasi serta menurunnya produktifitas pekerja (Muchtadin & Sundary, 2023).

Tingkat komitmen afektif pekerja milenial dipicu oleh beraneka faktor. Spiritualitas di tempat kerja menjadi penyebab meningkatnya komitmen afektif pekerja milenial (Saripudin & Kurnia, 2021). Semakin seimbang antara pekerjaan dengan kehidupan dan semakin puas pekerja milenial dengan pekerjaan mereka maka komitmen afektif juga semakin tinggi (Yunita et al., 2023). Pola penerapan media sosial di tempat kerja yang berbeda menawarkan peluang untuk meningkatkan kolaborasi dan hal ini dapat memfasilitasi pemenuhan kebutuhan psikologis pekerja milenial sehingga mengarah pada peningkatan komitmen afektif (Naim & Bulinska-Stangrecka, 2019). Kesesuaian antara pekerja dengan lingkungan pekerjaan dan tingkat keamanan kerja menjadi penentu dari tingkat komitmen afektif pekerja milenial (Franco & Lyapina, 2016). Ketika pekerja milenial mendapatkan dukungan yang besar dari organisasinya maka tingkat komitmen afektifnya menjadi tinggi (Andini & Parahyanti, 2019).

Tingkat *turnover intention* pekerja milenial dipicu oleh beragam faktor. Semakin pekerja milenial merasa terikat dengan pekerjaannya maka keinginan untuk berpindah kerja semakin rendah (Muchtadin, 2022). Pekerja milenial yang merasa sejahtera secara psikologis dan memiliki pengalaman ketidaksopanan yang rendah dari orang lain di tempat kerjanya akan memiliki tingkat *turnover intention* yang rendah (Yuniasanti et al., 2019). Semakin besar kepuasan kerja mereka, semakin sedikit keinginan generasi milenial untuk berpindah perusahaan dalam dua tahun ke depan (Ivanovic & Ivancevic, 2019). Konflik yang terjadi antara pekerjaan dengan keluarga menjadi penyebab niat pekerja milenial untuk keluar dari pekerjaannya (Elian et al., 2020).

Learning agility (ketangkasan belajar) adalah menerapkan pengalaman spesifik individu dalam berbagai latar belakang untuk merefleksikan situasi organisasi dan pekerjaan mereka sendiri guna mencapai tujuan (Lee & Song, 2022). *Learning agility* ialah kemampuan belajar dari pengalaman disertai kemauan untuk menerapkan hasil pengalaman belajar tersebut agar berhasil dalam peran yang baru dan menantang (De Meuse, 2019). *Learning agility* terkait dengan kinerja individu maupun kinerja organisasi (Ghosh et al., 2021). Kurangnya *learning agility* atau ketangkasan belajar menjadi penyebab tingginya keinginan pekerja untuk keluar dari pekerjaannya (Tripathi et al., 2020). *Learning agility* didukung oleh teori *organizational learning* yang melihat organisasi sebagai suatu sistem dan berupaya mengubah dirinya sehingga dapat

secara fleksibel mengatasi dan berkembang dalam lingkungan (Lee & Song, 2022). Sejauh ini belum ditemukan penelitian yang menghubungkan antara *learning agility* dengan komitmen afektif secara langsung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *learning agility* terhadap komitmen afektif dan *turnover intention* pada pekerja milenial.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan dari tanggal 13 Oktober 2023 sampai 27 Oktober 2023. Penelitian dilakukan pada pekerja milenial di Indonesia yang lahir antara tahun 1981 sampai 1996. Pekerja milenial menempati jumlah usia produktif terbanyak di Indonesia. Metode pengambilan sampel dalam penelitian adalah sampel tidak acak (*non-random sampling*) yang mana menggunakan metode sampling cara dipermudah (*convenience sampling method*). Responden ialah 100 pekerja milenial di Indonesia. Metode pengumpulan data yangl menggunakan *google form* melalui yang disebar melalui perantara media sosial seperti whatsapp, linkedin, dan facebook.

Penelitian menggunakan analisis kuantitatif kausalitas. PLS SEM digunakan sebagai metode dalam menganalisis data. Instrumen penelitian terdiri dari 5 pilihan jawaban dari skor 1 (sangat tidak setuju), skor 2 (tidak setuju), skor 3 (ragu-ragu), skor 4 (setuju), skor 5 (sangat setuju). Instrumen penelitian terdiri dari 9 pernyataan *learning agility*, 6 pernyataan komitmen afektif, 4 pernyataan *turnover intention* yang diadaptasi dari penelitian yang sudah ada (Bedford, 2011; Kim, 2014; Nissly et al., 2005).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Karakteristik Responden

Responden dengan pendidikan akhir SMA/ sederajat sebanyak 5 orang (5%), diploma terdiri dari 3 orang (3%), sarjana/ sederajat sebanyak 40 orang (40%), magister terdiri dari 50 orang (50%), doktor berjumlah 2 orang (2%). Responden penelitian ini berjumlah 54 laki-laki (54%) dan 46 perempuan (46%). 66 orang responden (66%) bekerja di swasta, 11 orang (11%) bekerja sebagai PNS, 8 orang (8%) bekerja di BUMN, sisanya 15 orang (15%) menjawab lain-lain. Sebanyak 76 orang (76%) merupakan pegawai tetap dan 24 orang (24%) merupakan pegawai tidak tetap. Responden lahir dalam rentang tahun 1981 sampai 1996. Kebanyakan dari responden mempunyai gelar magister, berjenis kelamin laki-laki, bekerja di perusahaan swasta dan berstatus pegawai tetap.

Uji Validitas

Tabel 1. Nilai AVE

Variabel	AVE
Komitmen Afektif	0.552
<i>Learning Agility</i>	0.636
<i>Turnover Intention</i>	0.589

Dalam Tabel 1 terdapat nilai AVE (*average variabt exctracted*) di mana semua variabel memiliki skor AVE di atas 0,5. Hal ini menandakan bahwa komitmen afektif, *learning agility*, dan *turnover intention* dinyatakan valid atau mampu mengukur apa yang ingin diukur dalam penelitian ini.

Tabel 2. Outer Loadings

	KA	LA	TI
KA1	0.780	LA1	0.788
KA2	0.795	LA2	0.666
KA3	0.688	LA3	0.634
KA4	0.776	LA4	0.723
KA5	0.700	LA5	0.854
KA6	0.712	LA6	0.873
		TI1	0.594
		TI2	0.645
		TI3	0.808
		TI4	0.967

LA7	0.872
LA8	0.870
LA9	0.852

Pada Tabel 2 memuat nilai *outer loadings* setiap butir pernyataan dari seluruh variabel. Komitmen afektif memiliki rentang nilai *outer loadings* 0,688 sampai 0,795. *Learning agility* memiliki rentang nilai *outer loadings* 0,634 sampai 0,873. *Turnover intention* memiliki rentang nilai *outer loadings* 0,594 sampai 0,967. Semua variabel yang memiliki skor *outer loadings* di atas 0,5 tetapi digunakan untuk analisis selanjutnya selama nilai AVE variabel berada di atas 0,5.

Tabel 3. Validitas Diskriminan

	KA	LA	TI
KA	0.743		
LA	0.626	0.797	
TI	0.062	0.300	0.768

Tabel 3 memperlihatkan hasil uji validitas diskriminan. Komitmen afektif memiliki skor 0,743 (lebih tinggi dari 0,626 dan 0,062), *learning agility* memiliki skor 0,797 (lebih tinggi dari 0,626 dan 0,300), *turnover intention* memiliki skor 0,768 (lebih tinggi dari 0,062 dan 0,300). Semua variabel dalam penelitian ini memiliki skor validitas diskriminan yang baik atau dengan kata lain memiliki ciri khasnya sendiri.

Uji Reliabilitas

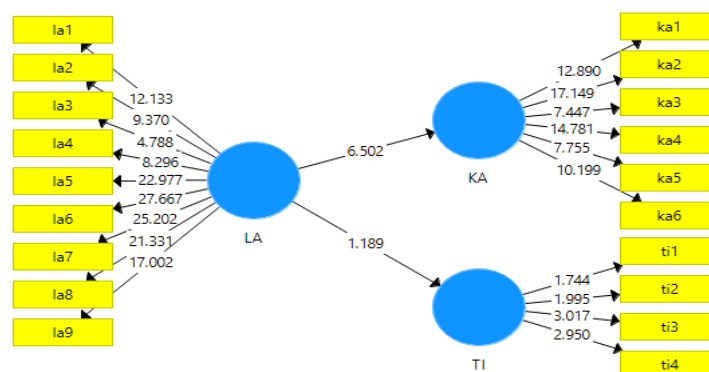
Tabel 4. Uji Reliabilitas

	Alfa Cronbach	Reliabilitas Komposit
Komitmen Afektif	0.838	0.880
Learning Agility	0.926	0.939
Turnover Intention	0.876	0.847

Uji R Square

Hasil uji *R Square* pada pengaruh *learning agility* terhadap komitmen afektif diperoleh sebesar 0,392 yang berarti *learning agility* berkontribusi bagi naik turunnya komitmen afektif sebesar 39,2% dan sisanya 60,8% disebabkan oleh faktor lain. Hasil uji *R Square* pada pengaruh *learning agility* terhadap *turnover intention* diperoleh sebesar 0,090 yang berarti *learning agility* berkontribusi bagi naik turunnya komitmen afektif sebesar 9% dan sisanya 91% disebabkan oleh faktor lain.

Koefisien Jalur



Gambar 1. Koefisien Jalur

Gambar 1 memperlihatkan koefisien jalur pengaruh *learning agility* terhadap komitmen afektif dan *turnover intention*. Nilai statistik $T \geq 1,96$ mengartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari *learning agility* terhadap komitmen afektif ($T = 6,502$). Nilai statistik $T \leq 1,96$ mengartikan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari *learning agility* terhadap *turnover intention* ($T = 1,189$). Arah sifat dari pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen akan dijelaskan pada bagian uji hipotesis.

Uji Hipotesis

Tabel 5. Uji Hipotesis

	Original Sample	P Values
LA ► KA	0.626	0.000
LA ► TI	0.300	0.234

Tabel 5 menunjukkan hasil uji hipotesis di mana *learning agility* berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif. *Learning agility* ditemukan tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

PEMBAHASAN

Hasil yang ditemukan dalam penelitian ini ialah *learning agility* berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif (Tabel 5). Ketika seorang pekerja milenial memiliki kemampuan untuk mempelajari hal baru serta mampu menerapkan hasil belajarnya dalam situasi baru maka cenderung menimbulkan perasaan untuk terlibat dalam mencapai tujuan perusahaan dan tetap ingin berada di organisasi apabila dibandingkan pekerja milenial yang kurang mampu mempelajari hal baru dan menerapkan di situasi baru. Sejauh ini belum ditemukan hasil penelitian yang menguji pengaruh *learning agility* secara khusus terhadap komitmen afektif. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang menggunakan teori yang sama yaitu *organizational learning*. Penelitian sebelumnya menemukan bahwa budaya pembelajaran organisasi yang dimiliki individu mampu meningkatkan komitmen afektif seorang pekerja (Islam et al., 2015). Pembelajaran organisasi berdampak secara langsung terhadap komitmen afektif pekerja milenial dan pengembangan kompetensi memperkuat pengaruh yang diberikan pembelajaran organisasi terhadap komitmen afektif (Naim & Lenka, 2020). Pada pekerja dengan budaya pembelajaran organisasi yang tinggi, dampak yang diberikan kepemimpinan transformasional semakin besar terhadap komitmen afektif pekerja (Rizki, 2021).

Hasil penelitian ini menemukan bahwa *learning agility* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *turnover intention* pekerja milenial (Tabel 5). Hasil ini disebabkan karena dalam penelitian ini tidak ada pembatasan dari sektor mana responden bekerja. Penelitian ini hanya dibatasi pada usia dan *learning agility* lebih cocok diterapkan pada sektor industri yang mengalami perubahan cepat seperti sektor teknologi informasi dan komunikasi sebagaimana penelitian sebelumnya (Saputra et al., 2018; Tripathi et al., 2020). Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya di mana ketika karyawan cukup gesit dalam belajar, resistensi mereka terhadap berbagai kemajuan teknologi akan berkurang, sehingga berdampak pada penurunan *turnover intention* pekerja (Tripathi et al., 2020). Pekerja yang mampu mempelajari hal baru dan menerapkan hasil belajarnya pada situasi baru akan lebih merasa terikat dengan pekerjaannya dan ketika pekerja merasa terikat dengan pekerjaan maka akan menurunkan keinginan mereka untuk berpindah pekerjaan (Muchtadin, 2023, 2022; Saputra et al., 2018; Siahaan & Gatari, 2020).

Teori *organizational learning* melihat organisasi sebagai suatu sistem dan berupaya mengubah dirinya sehingga dapat secara fleksibel mengatasi dan berkembang dalam lingkungan (Lee & Song, 2022). Teori ini mendukung dampak yang diberikan *learning agility* terhadap komitmen afektif namun tidak mendukung dampak yang diberikan *learning agility* terhadap *turnover intention*.

Tingkat *turnover intention* pada pekerja di sektor swasta ditemukan lebih tinggi dari sektor publik (Agarwal & Sajid, 2017). Hal ini dapat dijadikan dasar untuk membedakan antara generasi milenial yang bekerja di sektor swasta dengan yang bekerja di sektor publik dikarenakan responden dalam penelitian ini tidak dibatasi pada kedua sektor tersebut.

Komitmen afektif sendiri dapat menurunkan keinginan pekerja untuk berpindah pekerjaan (Fazio et al., 2017). Diduga bahwa dampak *learning agility* yang tidak signifikan terhadap *turnover intention* dipengaruhi oleh seberapa tingkat komitmen afektif yang dimiliki oleh pekerja milenial. *Learning agility* merupakan faktor penentu dari kinerja dan potensi seorang pemimpin (De Meuse, 2019). Pekerja milenial kelak akan menggantikan generasi sebelumnya dan menempati posisi pemimpin oleh sebab itu penting bagi organisasi untuk memiliki pekerja dengan *learning agility* yang tinggi.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil ialah *learning agility* berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif namun tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* pekerja milenial. Komitmen afektif berpengaruh terhadap *turnover intention* sehingga dapat menjembatani pengaruh *learning agility* terhadap *turnover intention*. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan mediasi komitmen afektif pada pengaruh *learning agility* terhadap *turnover intention*.

Penelitian ini hanya dibatasi oleh faktor usia yaitu generasi milenial yang lahir antara tahun 1981 sampai 1996. Penelitian selanjutnya dapat membatasi pada faktor lainnya seperti sektor publik atau swasta saja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agarwal, P., & Sajid, S. M. (2017). A study of job satisfaction, organizational commitment and turnover intention among public and private sector employees. *Journal of Management Research*, 17(3), 123–136.
- Amalia, A. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Milenial pada Perusahaan The Rich Jogja Hotel. *Acta Psychologia*, 2(1), 63–71.
- Andini, W., & Parahyanti, E. (2019). Relationship between perceived organizational support and organizational affective commitment: Moderating role of psychological contract breach. *2nd International Conference on Intervention and Applied Psychology (ICIAP 2018)*, 1000–1011.
- Bedford, C. L. (2011). The Role of Learning Agility in Workplace Performance and Career Advancement. In *University of Minnesota*.
- Çelik, A. A., Kılıç, M., Altındağ, E., Öngel, V., & Günsel, A. (2021). Does the reflection of foci of commitment in job performance weaken as generations get younger? A comparison between gen x and gen y employees. *Sustainability*, 13(16), 9271.
- De Meuse, K. P. (2019). A meta-analysis of the relationship between learning agility and leader success. *Journal of Organizational Psychology*, 19(1), 25–34.
- Dimock, M. (2019). Defining generations: Where Millennials end and Generation Z begins. *Pew Research Center*, 17(1), 1–7.
- Elian, S., Paramitha, C. D., Gunawan, H., & Maharani, A. (2020). The impact of career development, work-family conflict, and job satisfaction on millennials' turnover intention in banking industry. *Journal of Business and Management Review*, 1(4), 223–247.
- Ertas, N. (2015). Turnover intentions and work motivations of millennial employees in federal service. *Public Personnel Management*, 44(3), 401–423.
- Fazio, J., Gong, B., Sims, R., & Yurova, Y. (2017). The role of affective commitment in the relationship between social support and turnover intention. *Management Decision*, 55(3), 512–525.

- Franco, A., & Lyapina, L. (2016). Work-related factors that affect organizational commitment: An examination using millennials in the workforce of Thailand. *International Journal of Research*, 33.
- Ghosh, S., Muduli, A., & Pingle, S. (2021). Role of e-learning technology and culture on learning agility: An empirical evidence. *Human Systems Management*, 40(2), 235–248.
- Glazer, S., Mahoney, A. C., & Randall, Y. (2018). Employee development's role in organizational commitment: a preliminary investigation comparing generation X and millennial employees. *Industrial and Commercial Training*, 51(1), 1–12.
- Hechl, C. (2017). Affective commitment to organizations: a comparison study of reverse mentoring versus traditional mentoring among millennials. *Binus Business Review*, 8(2), 157–165.
- Islam, T., Ahmed, I., & Ahmad, U. N. B. U. (2015). The influence of organizational learning culture and perceived organizational support on employees' affective commitment and turnover intention. *Nankai Business Review International*, 6(4), 417–431.
- Ivanovic, T., & Ivancevic, S. (2019). Turnover intentions and job hopping among millennials in Serbia. *Management: Journal of Sustainable Business and Management Solutions in Emerging Economies*, 24(1), 53–63.
- Kim, H. (2014). Transformational Leadership, Organizational Clan Culture, Organizational Affective Commitment, and Organizational Citizenship Behavior: A Case of South Korea's Public Sector. *Public Organization Review*, 14(3), 397–417. <https://doi.org/10.1007/s11115-013-0225-z>
- Lee, J., & Song, J. H. (2022). Developing a Conceptual Integrated Model for the Employee's Learning Agility. *Performance Improvement Quarterly*, 34(4), 367–394. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/piq.21352>
- McGinnis Johnson, J., & Ng, E. S. (2016). Money talks or millennials walk: The effect of compensation on nonprofit millennial workers sector-switching intentions. *Review of Public Personnel Administration*, 36(3), 283–305.
- Muchtadin. (2023). Pengaruh Learning Agility dan Kepuasan Kerja Terhadap Work Engagement Pengemudi Ojek Online Grab. *Surplus: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2), 172–181.
- Muchtadin, M. (2022). Hubungan antara Work Engagement dengan Turnover Intention pada Pekerja Generasi Milenial di Jabodetabek. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, 13(3), 377–391.
- Muchtadin, M., & Sundary, Z. E. (2023). Pengaruh Komitmen Afektif, Stres Kerja, Work Engagement Terhadap Turnover Intention Perawat. *Journal of Health Management Research*, 2(2), 1–8.
- Naim, M. F., & Bulinska-Stangrecka, H. (2019). Down the rabbit hole: Social media, workplace collaboration, millennial psychological need satisfaction and affective commitment in industry 4.0. In *Thriving in Digital Workspaces: Emerging Issues for Research and Practice* (pp. 253–264). Springer.
- Naim, M. F., & Lenka, U. (2020). Organizational learning and Gen Y employees' affective commitment: The mediating role of competency development and moderating role of strategic leadership. *Journal of Management & Organization*, 26(5), 815–831.
- Nguyen, N. T. H. (2023). Are Millennials Different? A Time-Lag Study of Federal Millennial and Generation X Employees' Affective Commitment. *Public Personnel Management*, 52(2), 143–169.
- Nissly, J. A., Barak, M. E. M., & Levin, A. (2005). Stress, social support, and workers' intentions

- to leave their jobs in public child welfare. *Administration in Social Work*, 29(1), 79–100.
- Prayitno, S., Iqbal, M. A., & Aulia, I. N. (2022). The Impact of Affective Commitment to Organizational Citizenship Behavior on Millennial Employees in an Indonesian Construction Company: Work Engagement and Knowledge Sharing as Mediators. *International Journal of Indonesian Business Review*, 1(1), 70–79.
- Rizki, L. P. (2021). Organizational Learning Culture as Moderator on the Relationship Between Transformational Leadership and Affective Commitment. *Hasanuddin Economics and Business Review*, 5(1), 13–18.
- Saputra, N., Abdinagoro, S. B., & Kuncoro, E. A. (2018). The mediating role of learning agility on the relationship between work engagement and learning culture. *Pertanika Journal of Social Sciences and Humanities*, 26(T), 117–130.
- Saripudin, W., & Kurnia, A. (2021). Do Workplace Spirituality and Emotional Intelligence Have A Role in Enhancing Affective Commitment for Millenials? *Management and Sustainable Development Journal*, 3(2), 29–57.
- Siahaan, F. L., & Gatari, E. (2020). Searching for meaning: The mediating role of work engagement in the relationship between meaningful work and turnover intention of Millennials. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 5(1), 15–28.
- Tripathi, A., Srivastava, R., & Sankaran, R. (2020). Role of learning agility and learning culture on turnover intention: an empirical study. *Industrial and Commercial Training*, 52(2), 105–120.
- Yuniasanti, R., Abas, N. A. H., & Hamzah, H. (2019). Employee turnover intention among Millennials: The role of psychological well-being and experienced workplace incivility. *HUMANITAS: Indonesian Psychological Journal*, 16(2), 74–85.
- Yunita, T., Hadita, H., Wijayanti, M., & Ismayani, V. (2023). Work-Life Balance, Job Satisfaction, and Career Development of Millennials: The Mediating Role of Affective Commitment. *Journal of Economics, Business, & Accountancy Ventura*, 26(1), 89–101.