

Pengaruh Work Life Balance Dan Job Security Terhadap Organizational Commitment Pada Pekerja Generasi Z Di Samarinda

Zahra Nurissalma¹⁾, Marsha Anindita²⁾, Asmadhini Handayani Rahmah³⁾

^{1,2,3}Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Kota Samarinda, Indonesia

email: zahranurissalama@gmail.com

Article Information

Submit: 23-06-2025

Revised: 07-09-2025

Accepted: 10-09-2025

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh Work Life Balance dan Job Security terhadap Organizational Commitment pada pekerja Generasi Z di Kota Samarinda. Metode yang digunakan adalah survei kuantitatif terhadap 111 responden yang dipilih melalui simple random sampling. Data dianalisis dengan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Work Life Balance dan Job Security berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Organizational Commitment. Nilai Adjusted R² sebesar 0,666 menunjukkan bahwa 66,6% variasi komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sementara sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian. Tingkat signifikansi ditetapkan pada $\alpha = 0,10$ karena penelitian ini bersifat eksploratif pada konteks pekerja Generasi Z di wilayah urban. Temuan ini menegaskan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan rasa aman dalam pekerjaan merupakan faktor penting dalam memperkuat loyalitas generasi muda. Oleh karena itu, organisasi disarankan mengembangkan kebijakan kerja yang menekankan keseimbangan kerja serta memberikan jaminan keamanan kerja sebagai strategi peningkatan keterikatan karyawan.

Kata kunci: Generasi Z, Job Security, Organizational Commitment, Work Life Balance

Abstract

This study aims to analyze the influence of Work Life Balance and Job Security on Organizational Commitment among Generation Z employees in Samarinda City. The research employed a quantitative survey method involving 111 respondents selected through simple random sampling. Data were analyzed using multiple linear regression. The findings indicate that both Work Life Balance and Job Security have a positive and significant partial effect on Organizational Commitment. The Adjusted R² value of 0.666 shows that 66.6% of the variance in organizational commitment can be explained by these two independent variables, while the remaining 33.4% is influenced by other factors outside the model. The level of significance was set at $\alpha = 0.10$, considering that this study is exploratory in nature and focused on the specific context of Generation Z employees in an urban area. These results highlight that maintaining work-life balance and ensuring Job Security are crucial factors in strengthening the loyalty of young employees. Therefore, organizations are advised to develop policies that emphasize both flexible working arrangements and Job Security guarantees as strategies to enhance employee commitment.

Keywords: Generation Z, Job Security, Organizational Commitment, Work Life Balance

PENDAHULUAN

Generasi Z—mereka yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012—mulai mendominasi dunia kerja, termasuk di Kota Samarinda. Sebagai digital-native, mereka tumbuh bersama internet, media sosial, dan teknologi komunikasi modern, membentuk karakteristik kerja yang adaptif, individualistik, dan menuntut fleksibilitas (Seemiller & Grace, 2019; Pazer, 2024). Data Badan Pusat Statistik (2024) menunjukkan bahwa pekerja usia 20–24 tahun di Kota Samarinda mencapai 39.022 orang, mengindikasikan keterlibatan besar Generasi Z dalam pasar kerja lokal. Berbeda dengan generasi sebelumnya, Generasi Z lebih kritis terhadap struktur kerja kaku dan memiliki kecenderungan berpindah jika kebutuhan fleksibilitas, aktualisasi diri, dan penghargaan tidak terpenuhi (Surugiu et al., 2025; Rahmah et al., 2024). Laporan Deloitte (2024) menunjukkan bahwa lebih dari sepertiga pekerja Generasi Z secara global berencana meninggalkan pekerjaannya dalam

dua tahun ke depan, dengan alasan utama terkait keseimbangan kerja-hidup dan keamanan kerja. Fenomena ini juga mulai terlihat di Indonesia, di mana survei ketenagakerjaan mengindikasikan tingginya tingkat mobilitas tenaga kerja muda. Perbandingan dengan generasi sebelumnya menegaskan bahwa Generasi Z memiliki ekspektasi yang berbeda. Mereka menuntut fleksibilitas seperti halnya milenial, namun pada saat yang sama mengutamakan stabilitas pekerjaan yang jarang menjadi prioritas generasi sebelumnya. Hal ini menimbulkan tantangan baru bagi organisasi dalam mempertahankan keterikatan mereka.

Dalam konteks tersebut, Organizational Commitment dipandang sebagai indikator penting loyalitas dan produktivitas karyawan (Busro, 2018). Dua faktor yang konsisten terbukti memengaruhi komitmen ini adalah Work Life Balance (kemampuan individu menyeimbangi tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi) dan Job Security (persepsi kestabilan serta kepastian dalam pekerjaan) (Lee & Sirgy, 2024; Jarosch et al., 2021). Penelitian terdahulu menunjukkan bukti konsisten terkait pengaruh kedua faktor tersebut. Work Life Balance terbukti meningkatkan keterikatan emosional karyawan di berbagai sektor, termasuk kesehatan dan pendidikan (Fatimah & Gunawan, 2023; Ayuningrum et al., 2025). Pada saat yang sama, Job Security juga berhubungan positif dengan loyalitas, di mana karyawan yang merasa aman dengan posisinya lebih cenderung menunjukkan komitmen jangka panjang terhadap organisasi (Kayar & Yeşilada, 2023; Ogunbanjo, 2021). Dengan demikian, Work Life Balance dan Job Security dapat dipandang sebagai aspek penting yang berkontribusi terhadap penguatan komitmen organisasi.

Kendati demikian, kajian mengenai Work Life Balance dan Job Security pada Generasi Z di Indonesia masih terbatas. Sebagian besar studi dilakukan pada generasi lain atau dalam konteks umum, sehingga belum banyak bukti empiris yang fokus pada karakteristik unik Generasi Z, khususnya di kota urban seperti Samarinda. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh Work Life Balance dan Job Security terhadap Organizational Commitment pada pekerja Generasi Z, sekaligus memberikan kontribusi bagi pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang relevan dengan generasi muda.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji pengaruh Work Life Balance dan Job Security terhadap Organizational Commitment pada pekerja Generasi Z di Kota Samarinda. Pendekatan kuantitatif ini dipilih berlandaskan paradigma positivistik yang menekankan pada objektivitas, pengukuran numerik, dan analisis statistik untuk menguji hipotesis secara sistematis (Sugiyono, 2020). Populasi penelitian adalah pekerja Generasi Z berusia 20-24 tahun di Kota Samarinda yang berjumlah 39.022 orang berdasarkan data Badan Pusat Statistik. Rentang usia 20-24 tahun dipilih karena kelompok 15-19 tahun sebagian belum bekerja, sedangkan 25-29 tahun sudah termasuk generasi berikutnya.

Teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling agar setiap individu dalam populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih (Sekaran & Bougie, 2016; Creswell & Creswell, 2018). Penentuan ukuran sampel dilakukan dengan rumus Slovin Sugiyono (2017) dengan margin of error 10%, yang menghasilkan kebutuhan minimal 100 responden. Jumlah responden aktual yang berhasil dihimpun adalah 111 orang, sehingga melebihi jumlah minimal dan memenuhi syarat kecukupan. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara daring menggunakan Google Form. Instrumen penelitian disusun menggunakan skala Likert 6 poin, mulai dari “sangat tidak setuju (1)” hingga “sangat setuju (6)”, untuk menghindari kecenderungan respon netral (Simamora, 2022). Indikator setiap variabel diadaptasi dari penelitian terdahulu sebagaimana ditunjukkan pada tabel berikut.

Table 1. Indikator Variabel

Variabel	Indikator	Sumber
Work Life Balance (WLB)	Tanggung jawab keluarga; Waktu berkualitas; Perencanaan kerja; Pikiran tentang pekerjaan diluar kantor	(Ananditha et al., 2023)
Job Security (JS)	Niat bertahan; Keamanan kerja; Reposisi; Loyalitas saat krisis; Rasa aman posisi; Relokasi posisi	(Ananditha et al., 2023)
Organizational Commitment (OC)	Kesediaan ekstra; Kesesuaian nilai; Kebanggaan; Kepuasan memilih perusahaan	(Ananditha et al., 2023)

Analisis data dilakukan dengan bantuan SPSS, meliputi uji instrumen (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik, (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), regresi linier berganda, dan uji hipotesis. Tingkat signifikansi penelitian ditetapkan pada $\alpha = 0,10$. Cut-off ini dipilih karena penelitian bersifat eksploratif dan berfokus pada konteks spesifik pekerja Generasi Z di wilayah urban, sehingga digunakan toleransi signifikansi yang lebih longgar untuk menangkap hubungan variabel yang relevan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

Pengujian instrument dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas. Hasil uji validitas menggunakan metode Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai diatas 0,50, yaitu Work Life Balance (0,720), Job Security (0,818), dan Organizational Commitment (0,796), sehingga data dinyatakan layak untuk dianalisis (Verdian, 2019). Sementara itu, uji reliabilitas dengan Cronbach's Alpha menghasilkan nilai Work Life Balance (0,716), Job Security (0,844), dan Organizational Commitment (0,879). Seluruh nilai tersebut berada di atas ambang batas 0,6 yang menunjukkan konsistensi internal yang memadai dan instrumen dapat dikatakan reliabel (sahir, 2021). Dengan demikian, instrumen penelitian dapat dinyatakan valid dan reliabel, serta layak digunakan dalam pengumpulan data.

2. Uji Asumsi Klasik

Table 2. Hasil Uji Normalitas

Asymp. Sig. (2-tailed)	sig	Keterangan
0,216	0,10	Data Terdistribusi Normal

Sumber: penelitian lapangan, data di olah (2025)

Menurut Sahir (2021), uji normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa data terdistribusi secara normal. Pengujian ini menggunakan pendekatan Kolmogorov-Smirnov, dan hasilnya dibandingkan dengan tingkat signifikansi (α) sebesar 0,10, sesuai ketentuan distribusi normal dalam pengujian parametrik. Berdasarkan hasil pada Tabel 1, nilai Asymp. Sig. sebesar 0,216 lebih besar dari $\alpha = 0,10$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini terdistribusi normal.

3. Uji Multikolinieritas

Table 3. Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Work Life Balance	0,565	1,769	Tidak Terjadi Multikolonieritas
2	Job Security	0,565	1,769	Tidak Terjadi Multikolonieritas

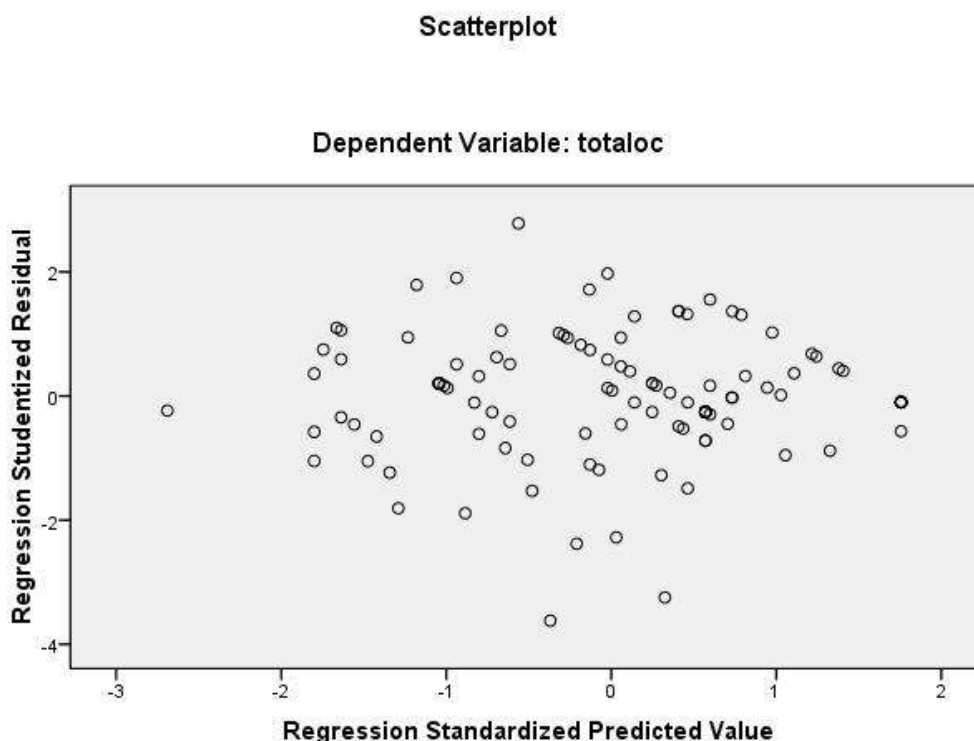
Sumber: penelitian lapangan, data di olah (2025)

Uji multikolinearitas dilakukan untuk memastikan tidak terdapat hubungan linear yang berlebihan antarvariabel independent. Kriteria yang digunakan adalah nilai Tolerance $> 0,10$ dan Variance Inflation Factor (VIF) < 10 (Machali, 2021). Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai Tolerance 0,565 dan VIF 1,769, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

4. Hasil Uji Heterokedastitisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat apakah terjadi ketidaksamaan varians residual pada model regresi. Salah satu metode yang digunakan adalah analisis scatterplot antara residual studentized dengan nilai prediksi terstandarisasi (standardized predicted value). Jika titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu (baik pola menyebar mengerucut maupun melebar), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: penelitian lapangan 2025, data di olah

Berdasarkan Gambar 1, terlihat bahwa titik-titik residual tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, baik mengelompok ke satu arah maupun membentuk pola simetris. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini bebas dari gejala heteroskedastisitas, sehingga asumsi klasik mengenai kesamaan varians residual terpenuhi dan model layak untuk digunakan dalam analisis regresi linear.

5. Analisis Regresi Linier Berganda

Salah satu teknik statistik untuk mengidentifikasi persamaan regresi adalah analisis regresi linier berganda. Untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial antara Work Life Balance dan Job Security terhadap Organizational Commitment, digunakan analisis regresi linear berganda. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui arah dan besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, serta tingkat signifikansinya. Berikut hasil uji Regresi Linier Berganda:

Table 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandar dized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig
(Constant)	2,247	1,168		1,924	0,057
Work Life Balance	0,417	0,081	0,379	5,167	0,000
Job Security	0,332	0,047	0,519	7,084	0,000

Sumber: penelitian lapangan, data di olah (2025)

$$Y = 2.247 + 0.417(X_1) + 0.332(X_2)$$

Interpretasi persamaan regresi:

1. Konstanta sebesar 2,247 menunjukkan bahwa jika Work Life Balance dan Job Security tidak memberikan kontribusi, maka nilai dasar Organizational Commitment berada pada angka 2,247.
2. Koefisien Work Life Balance sebesar 0,417 berarti setiap peningkatan satu satuan dalam variabel ini akan meningkatkan Organizational Commitment sebesar 0,417, dengan asumsi variabel lainnya tidak berubah.
3. Nilai koefisien Job Security sebesar 0,332 mengindikasikan bahwa persepsi keamanan kerja yang meningkat satu unit akan mendorong peningkatan Organizational Commitment sebesar 0,332, selama variabel lain tetap.

6. Uji Hipotesis

Tabel 5. Hasil Uji t (Parsial)

Model	Unstandar dized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig
(Constant)	2,247	1,168		1,924	0,057
Work Life Balance	0,417	0,081	0,379	5,167	0,000
Job Security	0,332	0,047	0,519	7,084	0,000

Sumber: penelitian lapangan, data di olah (2025)

Hasil uji t menunjukkan bahwa Work Life Balance dan Job Security berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Organizational Commitment. Nilai t hitung untuk Work Life Balance adalah 5,167, dan untuk Job Security adalah 7,084, dengan tingkat signifikansi masing-masing sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi kedua variabel berada di bawah ambang $\alpha = 0,10$, maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen secara parsial memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Commitment pada pekerja Generasi Z di Kota Samarinda. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi persepsi pekerja terhadap keseimbangan hidup maupun keamanan kerja, maka semakin tinggi pula komitmen mereka terhadap organisasi tempat

mereka bekerja.

7. Uji Koefisien Determinasi

Table 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Estimate
1	0.820 ^a	0.672	0.666	2.178

Sumber: penelitian lapangan, data di olah (2025)

Berdasarkan hasil analisis, nilai Adjusted R Square sebesar 0,666 menunjukkan bahwa 66,6% variasi dalam Organizational Commitment dapat dijelaskan oleh variabel Work Life Balance dan Job Security. Sisanya, sebesar 33,4%, dipengaruhi oleh faktor lain di luar model, misalnya kepemimpinan, motivasi, atau budaya organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu memperkuat kebijakan yang mendukung Work Life Balance melalui pengaturan jam kerja yang jelas, serta menjamin Job Security dengan jalur karier yang transparan. Dengan mengoptimalkan aspek keseimbangan hidup dan rasa aman dalam pekerjaan, perusahaan dapat memperkuat komitmen karyawan sekaligus menjaga keberlangsungan tenaga kerja yang produktif dalam jangka panjang.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Work Life Balance terhadap Organizational Commitment

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Work Life Balance berpengaruh positif terhadap Organizational Commitment pada pekerja Generasi Z di Kota Samarinda. Mayoritas responden menyatakan memiliki waktu yang cukup untuk kehidupan pribadi di luar pekerjaan, yang mencerminkan adanya kontrol terhadap keseimbangan antara tanggung jawab profesional dan aktivitas personal. Temuan ini mengindikasikan bahwa keseimbangan hidup yang baik dapat mendorong munculnya komitmen emosional terhadap organisasi, karena individu merasa kebutuhan personal mereka dihargai dan difasilitasi. Dalam konteks praktis, hal ini menegaskan pentingnya bagi organisasi di Samarinda untuk membuat penetapan aturan jam kerja yang jelas disertai pembatasan komunikasi terkait pekerjaan di luar waktu kerja, kecuali bila terdapat kondisi darurat tertentu. Upaya tersebut tidak hanya memperkuat keterikatan emosional pekerja Generasi Z, tetapi juga membantu organisasi mempertahankan tenaga kerja muda yang potensial.

Temuan ini sejalan dengan penelitian (Sari, Wahyudi, & Efawati, 2025) yang membuktikan bahwa Work Life Balance berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan sektor kesehatan. Sejalan dengan itu, penelitian oleh Khalqiyah (2025) juga menunjukkan bahwa keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi mampu meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi. Dukungan tambahan datang dari studi Dihaq et al. (2022), yang menegaskan bahwa keseimbangan hidup merupakan determinan penting dalam membangun komitmen organisasional.

2. Pengaruh Job Security terhadap Organizational Commitment

Selain Work Life Balance, variabel Job Security juga terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Organizational Commitment. Responden dalam penelitian ini secara umum merasa aman dengan status pekerjaan mereka saat ini, baik dari sisi finansial maupun prospek jangka panjang. Rasa aman ini menjadi fondasi psikologis yang penting bagi karyawan untuk menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi. Dalam praktik manajerial, hal ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu memberikan kontrak kerja yang jelas, menyusun jalur karier yang terstruktur, dan menyediakan benefit jangka Panjang seperti asuransi Kesehatan atau jaminan sosial. Dengan demikian, rasa aman yang dirasakan karyawan tidak hanya memperkuat komitmen

organisasional, tetapi juga mengurangi kecenderungan Generasi Z untuk berpindah ke tempat kerja lain.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Safa dan Abroshan (2025) yang menegaskan bahwa keamanan kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja sekaligus memperkuat komitmen organisasi. Selain itu, penelitian Ogunbanjo (2021) juga menyatakan bahwa rasa aman dalam pekerjaan meningkatkan loyalitas dan keinginan untuk bertahan lebih lama dalam organisasi. Kedua variabel Work Life Balance dan Job Security menciptakan kondisi kerja yang mendukung engagement dan loyalitas pada generasi muda. Oleh karena itu, organisasi yang mampu mengakomodasi kebutuhan fleksibilitas serta memberikan rasa aman terhadap kelangsungan karier akan memiliki peluang lebih besar dalam mempertahankan tenaga kerja muda yang berkualitas dan berkomitmen tinggi.

KESIMPULAN

Penelitian ini menegaskan bahwa Work Life Balance dan Job Security berpengaruh positif serta signifikan terhadap Organizational Commitment pada pekerja Generasi Z di Kota Samarinda. Temuan ini konsisten dengan studi sebelumnya yang menunjukkan bahwa keseimbangan hidup berkontribusi pada keterikatan emosional dan loyalitas karyawan muda (Pusparani & Tandelilin, 2025; Firmansyah & Wahyuningtyas, 2025). Demikian pula, rasa aman terhadap status pekerjaan terbukti memperkuat komitmen organisasi, sejalan dengan temuan Worthington (2024) dan Schill-Owens & Andrade (2025) yang menekankan pentingnya faktor keamanan kerja dalam retensi generasi baru.

Namun, penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya dilakukan di satu lokasi (Kota Samarinda) dan pada kelompok usia homogen (Generasi Z). Sehingga hasilnya belum tentu dapat digeneralisasi ke wilayah lain atau kelompok usia lain. Selain itu penelitian ini hanya menyoroti dua dari beberapa variabel yang mempengaruhi Organizational Commitment. Keterbatasan ini membuka peluang bagi penelitian selanjutnya untuk memperluas cakupan.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, organisasi disarankan untuk merancang kebijakan kerja yang secara tegas mengatur batas waktu kerja demi mendukung Work Life Balance, khususnya bagi pekerja Generasi Z. Kebijakan tersebut dapat mencakup penegasan jam kerja efektif serta pembatasan komunikasi pekerja di luar jam kerja, kecuali dalam kondisi tertentu. Selain itu, manajemen perlu membangun sistem kerja yang menjamin Job Security, antara lain melalui kejelasan kontrak kerja, jalur karier yang transparan, dan komunikasi yang terbuka terkait prospek karyawan. Rasa aman tersebut berkontribusi terhadap pembentukan keterikatan jangka panjang antara karyawan dan organisasi. Untuk pengembangan penelitian di masa mendatang, disarankan agar studi serupa dilakukan dalam konteks organisasi yang berbeda atau dengan mempertimbangkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi Organizational Commitment, seperti kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, motivasi, atau budaya organisasi. Hal ini bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang lebih menyeluruh mengenai determinan komitmen organisasi, khususnya di kalangan generasi muda.

DAFTAR PUSTAKA

Ananditha, K. R., Putri, D. G. M., Emilisa, N., & Chairunisah, N. (2023). Pengaruh human resource development, follower-leader goal congruence, work life balance, dan job security terhadap organizational commitment pada PNS di Kantor Polisi Wilayah Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Wabana Pendidikan*, 9(18), 396–416. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8313966>

- Ayuningrum, P. F., Manajemen, M., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Jakarta, I. (2025). The role of work life balance and rewards on social connections and organizational commitment generation Z employees in Bekasi. *JEINSA: Jurnal Ekonomi Ichsan Sidenreng Rappang*, 4(1), 74–90. <https://doi.org/10.61912/jeinsa.v4i1.132>
- Badan Pusat Statistik. (2024). *Penduduk (perkotaan) berumur 15 tahun ke atas yang bekerja menurut kelompok umur, 2022–2023*. <https://samarindakota.bps.go.id/id/statistics>
- Barhate, B., & Dirani, K. M. (2022). Career aspirations of Generation Z: A systematic literature review. *European Journal of Training and Development*, 46(1–2), 139–157. <https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2020-0124>
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenadamedia.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). Sage.
- Deloitte. (2024). *The Deloitte Global 2024 Gen Z and Millennial Survey*. Deloitte Insights. <https://www2.deloitte.com/global/en/pages/about-deloitte/articles/genzmillennialsurvey.html>
- Dihag, R. F., Tentama, F., & Bashori, K. (2022). Pengaruh work-life balance, kepuasan kerja, dan efikasi diri terhadap komitmen organisasi pada perawat RSUD generasi Y. *Titian: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 4(1), 45–58. <http://journal.uml.ac.id/tit>
- Fatimah, T., & Gunawan, A. W. (2023). Analisis pengaruh work life balance dan person job fit terhadap affective organizational commitment. *Jurnal Ilmu Bisnis dan Ekonomi Asia*, 17(1), 15–24. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v17i1.1296>
- Firmansyah, I., & Wahyuningtyas, R. (2025). Staying or leaving? An Indonesian perspective on turnover intention among Gen Z employees. *International Journal of Economic Studies*. <http://theaspd.com/index.php/ijes/article/view/363>
- Jarosch, G., Alvarez, F., Bonhomme, S., Farboodi, M., Guerrieri, V., Hurst, E., Lamadon, T., Lopes de Melo, R., Pilossoph, L., Rogerson, R., Sorkin, I., Strauss, D., & Tonetti, C. (2021). Searching for job security and the consequences of job loss. *NBER Working Paper Series*, 28481. <https://www.nber.org/papers/w28481>
- Kayar, S., & Yeşilada, T. (2023). Organizational commitment and motivation psychology in the relationship between perceptual job security and job performance. *Advances in Business and Management*, 1(2). <https://doi.org/10.22541/au.168367322.20160445/v1>
- Khalqiyah, S. (2025). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada LAZ Harapan. *Jurnal Ilmu Manajemen Untirta*, 12(2), 77–90. <https://eprints.untirta.ac.id/id/eprint/54389>
- Lee, D.-J., & Sirgy, M. J. (2024). Definitions and metrics of work-life balance. In D.-J. Lee & M. J. Sirgy (Eds.), *Organizational strategies for work-life balance: For whom, why, and under what conditions* (pp. 9–24). Springer Nature Switzerland. https://doi.org/10.1007/978-3-031-56314-0_2
- Machali, I. (2021). *Metode penelitian kuantitatif: Panduan praktis merencanakan, melaksanakan dan analisis dalam penelitian kuantitatif*. Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, UIN Sunan Kalijaga.
- Ogunbanjo, B. (2021). Effect of job security and job satisfaction on the commitment of library personnel in academic libraries in Ogun State Nigeria. *Library Philosophy and Practice (e-journal)*. <https://digitalcommons.unl.edu/libphilprac/5188>
- Pazer, S. (2024). Career aspirations of Generation Z in the digital age: A mixed-methods study on the influence of digitalization. *International Journal of All Research Education & Scientific Methods*, 12(3), 55–70. <http://www.ijaresm.com>
- Pusparani, I., & Tandelilin, E. (2025). Burnout among Generation Z employees in the early career stage at Stage 0 startup companies. *Return: Study of Management*, 10(2), 101–118. <https://repository.ubaya.ac.id/49217>

- Rahmah, A. H., Rukmana, G. M., Zidni, M. H., & Anindita, M. (2024). The comparison of work motivation between Generation Z and millennials generation. *Journal of Social Transformation and Regional Development*, 6(2), 25–35. <https://doi.org/10.30880/jstard.2024.06.02.003>
- Safa, N. S., & Abroshan, H. (2025). The effect of organizational factors on the mitigation of insider threats: The role of job satisfaction, job security, and organizational commitment. *Information*, 16(7), 538. <https://doi.org/10.3390/info16070538>
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi penelitian*. Penerbit Buku Murah. <http://www.penerbitbukumurah.com>
- Sari, D. F., Wahyudi, B., & Efawati, Y. (2025). Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (work life balance) dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan rumah sakit Erni Medika Jambi. *Akademik: Jurnal Mahasiswa Ekonomi dan Bisnis*, 5(1), 45–58. <https://www.ojs.pseb.or.id/index.php/jmeb/article/view/1622>
- Schill-Owens, A., & Andrade, M. S. (2025). The intersection of gender and generation: New insights into drivers of job satisfaction. *Journal of Business Management*, 12(1), 33–50. <https://doi.org/10.1504/JBM.2025.146963>
- Seemiller, C., & Grace, M. (2019). *Generation Z: A century in the making*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780429442476>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill-building approach* (7th ed.). Wiley.
- Simamora, B. (2022). Skala Likert, bias penggunaan dan jalan keluarnya. *Jurnal Manajemen*, 12(1), 84–93. <https://doi.org/10.46806/jman.v12i1.978>
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian bisnis: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D*. Alfabeta.
- Surugiu, C., Surugiu, M.-R., Grădinaru, C., & Grigore, A.-M. (2025). Exploring Gen Z engagement: Key factors driving involvement in organisational development processes. *Economic Insights – Trends and Challenges*, 14(1), 19–35. <https://doi.org/10.51865/eitc.2025.01.02>
- Verdian, E. (2019). Analisis faktor yang merupakan intensi perpindahan merek transportasi online di Surabaya. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 7(1), 22–35. <https://media.neliti.com/media/publications/287280-analisis-faktor-yang-merupakan-intensi-p-c8e56a3d.pdf>
- Worthington, N. A. (2024). *Extrinsic and intrinsic motivators for employee retention of post-millennial workers in the hospitality industry* [Doctoral dissertation, ProQuest]. ProQuest Dissertations Publishing. <https://search.proquest.com/openview/63dce219ca17dd624d0e79af30ae770f>