



## Pengaruh *Human Resource Development* dan *Work Life Balance* terhadap *Organizational Commitment* pada Pekerja Generasi Z di Kota Samarinda

Nabilla Fasya Nur Rahmadyna<sup>1\*</sup>, Marsha Anindita<sup>2</sup>, Asmadhini Handayani Rahmah<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

Alamat: Jl. Ir. H. Juanda No.15, Sidodadi, Kec. Samarinda Ulu, Kota Samarinda, Kalimantan Timur 75124

Korespondensi: [2111102431310@umkt.ac.id](mailto:2111102431310@umkt.ac.id)

**Abstract.** *This study aims to analyze the influence of Human Resource Development and Work Life Balance on Organizational Commitment among Generation Z employees in Samarinda City. Organizational Commitment refers to the extent to which employees have emotional attachment and loyalty to the organization where they work. The issue of low organizational commitment has become a major concern in human resource management, particularly among younger generations who are known for their dynamic nature and high expectations regarding the work environment. This research highlights how Human Resource Development practices such as training, mentoring, and career development, along with the implementation of Work Life Balance policies, can affect employees' level of commitment to the organization. The study employed a quantitative approach using a survey method by distributing questionnaires to 111 Generation Z respondents working across various sectors. The collected data were analyzed using multiple linear regression with the help of SPSS version 27. The results show that both Human Resource Development and Work Life Balance have a positive and significant influence on Organizational Commitment, both simultaneously and partially.*

**Keywords:** *Human Resource Development, Work Life Balance, Organizational Commitment, Generation Z.*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Human Resource Development* dan *Work Life Balance* terhadap *Organizational Commitment* pada pekerja Generasi Z di Kota Samarinda. *Organizational Commitment* mengacu pada sejauh mana karyawan memiliki keterikatan emosional dan loyalitas terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Masalah rendahnya *Organizational Commitment* menjadi perhatian utama dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya pada generasi muda yang dikenal memiliki karakter dinamis dan ekspektasi tinggi terhadap lingkungan kerja. Penelitian ini menyoroti bagaimana praktik *Human Resource Development* seperti pelatihan, mentoring, dan pengembangan karier, serta implementasi *Work Life Balance*, dapat memengaruhi tingkat *Organizational Commitment* pada karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada 111 responden dari kalangan Generasi Z yang bekerja di berbagai sektor. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Human Resource Development* dan *Work Life Balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan, baik secara simultan maupun parsial terhadap *Organizational Commitment*.

**Kata kunci:** *Human Resource Development, Work Life Balance, Organizational Commitment, Generasi Z.*

## LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia merupakan kelompok yang berkontribusi penting dalam menjalankan aktivitas organisasi dan memainkan peran sentral dalam meningkatkan daya saing perusahaan karena sifatnya yang fleksibel dan responsif terhadap perubahan (Hutagalung et al., 2020). Dalam konteks bisnis modern, kehadiran Sumber Daya Manusia yang kompeten dan terampil sangat dibutuhkan untuk memberikan layanan berkualitas kepada pelanggan. Human Resource Development yang didukung oleh dana, alat, dan infrastruktur memadai akan membantu organisasi mencapai tujuannya secara efektif. Meskipun demikian, keberadaan Sumber Daya Manusia yang unggul tidak cukup apabila tidak disertai dengan komitmen organisasi dan sistem kompensasi yang mendukung (Rumawas, 2015). Oleh sebab itu, sinergi antara Human Resource Development dan Organizational Commitment menjadi krusial dalam pencapaian tujuan strategis perusahaan.

Human Resource Development memiliki kontribusi nyata dalam meningkatkan tingkat organizational commitment. (Sari & Arief, 2025) mengungkapkan bahwa Human Resource Development berpengaruh positif terhadap tingkat komitmen karyawan. Human Resource Development merupakan upaya sistematis perusahaan untuk mendukung pengembangan keterampilan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Ananditha et al., 2023). Aktivitas Human Resource Development mencakup pelatihan, pengembangan karir, serta pembelajaran berkelanjutan, baik dalam bentuk program formal seperti pelatihan manajemen dan keterampilan teknis, maupun melalui bimbingan dan mentoring. Implementasi Human Resource Development yang tepat tidak hanya meningkatkan keterampilan individu, tetapi juga berdampak pada efisiensi, produktivitas, dan inovasi organisasi. Dukungan organisasi terhadap pengembangan profesional karyawan mampu meningkatkan loyalitas serta mengurangi tingkat turnover. Di sisi lain, pendekatan Human Resource Development yang disesuaikan dengan karakteristik Generasi Z, seperti pelatihan soft skills dan program pembelajaran fleksibel, mampu meningkatkan keterlibatan kerja dan retensi karyawan (Yaméogo et al., 2024)

Selain Human Resource Development, Work Life Balance juga menjadi faktor penting yang memengaruhi Organizational Commitment. Work Life Balance merujuk

pada kondisi keseimbangan antara peran dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi yang ditandai dengan rendahnya konflik peran. Keseimbangan ini mendukung kesehatan mental dan produktivitas kerja karyawan (Hutagalung et al., 2020). (Latupapua et al., 2021) menambahkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja dapat menghindarkan stres dan kelelahan kerja. Kebijakan organisasi seperti fleksibilitas waktu, program kesejahteraan, serta pelatihan manajemen waktu, menjadi bentuk dukungan yang penting dalam menciptakan Work Life Balance. Khususnya bagi Generasi Z, keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan menjadi aspek yang sangat diperhatikan. (Marsela & Sari, 2024) menemukan bahwa Work Life Balance memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas Generasi Z terhadap organisasi, sehingga menjadi elemen penting dalam praktik manajemen sumber daya manusia saat ini.

Organizational Commitment sendiri merupakan faktor fundamental dalam mendukung peningkatan kualitas dan produktivitas karyawan. Komitmen karyawan timbul dari keyakinan bahwa organisasi memperlakukan mereka sebagai aset berharga (Hutagalung et al., 2020) Perhatian manajemen terhadap kesejahteraan dan kebutuhan karyawan mampu mendorong semangat kerja dan motivasi tinggi. Di kalangan Generasi Z, tingkat Organizational Commitment juga dipengaruhi oleh persepsi terhadap makna pekerjaan. (Gagola & Susana, 2024) menyatakan bahwa persepsi terhadap makna kerja memiliki hubungan positif terhadap komitmen kerja Generasi Z, terutama jika pekerjaan tersebut sejalan dengan nilai-nilai pribadi mereka.

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan relevansi hubungan antara Human Resource Development dan Work Life Balance terhadap Organizational Commitment. (Rawashdeh et al., 2022) meneliti 204 karyawan Royal Jordanian Airlines dan menemukan bahwa Human Resource Development berpengaruh signifikan terhadap Organizational Commitment, yang berarti pelatihan dan pengembangan karir dapat meningkatkan loyalitas serta mengurangi keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi. Sementara itu, (Ananditha et al., 2023) dalam penelitiannya di lingkungan kantor polisi wilayah Jakarta Selatan mengungkapkan bahwa Work Life Balance berpengaruh positif terhadap Organizational Commitment, meskipun Human Resource Development tidak menunjukkan pengaruh signifikan dalam konteks sektor publik tersebut.

Generasi Z menjadi fokus dalam penelitian ini karena mereka memiliki peran strategis dalam pasar tenaga kerja saat ini. Generasi ini dikenal cepat beradaptasi terhadap perkembangan teknologi, multitasking, dan memiliki kecenderungan untuk mencari makna serta keseimbangan dalam kehidupan profesional (Yaméogo et al., 2024). Karakteristik tersebut menuntut perusahaan untuk menyesuaikan pendekatan manajemen, khususnya dalam praktik Human Resource Development dan Work Life Balance. Data dari Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Samarinda menunjukkan bahwa pada tahun 2022 terdapat 365.652 penduduk usia kerja (15 tahun ke atas), dengan 39.022 di antaranya berada pada rentang usia 20–24 tahun yang tergolong sebagai Generasi Z (BPS, 2023). Angka ini menunjukkan bahwa Generasi Z merupakan bagian penting dari angkatan kerja aktif di Kota Samarinda.



Sumber : Badan Pusat Statistik Kota Samarinda

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Human Resource Development* dan *Work Life Balance* terhadap *Organizational Commitment* pada Generasi Z di Kota Samarinda. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih adaptif terhadap karakteristik generasi muda serta mendukung peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

## **KAJIAN TEORITIS**

Organisasi modern menghadapi tantangan dalam mempertahankan dan mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas, adaptif, dan loyal. SDM yang unggul saja tidak cukup; organisasi juga perlu menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan karyawan serta menumbuhkan keterikatan emosional. Dalam hal ini, Human Resource Development (HRD) dan Work Life Balance (WLB) menjadi dua faktor penting yang memengaruhi Organizational Commitment (OC).

HRD merupakan proses sistematis dalam meningkatkan kompetensi karyawan melalui pelatihan, pengembangan karier, dan pembelajaran berkelanjutan (Ananditha et al., 2023). Bagi Generasi Z, program HRD yang relevan dan fleksibel mendorong rasa dihargai, yang berujung pada peningkatan loyalitas dan komitmen. Penelitian Sari & Arief (2025) juga menunjukkan bahwa HRD memiliki pengaruh signifikan terhadap OC jika dirancang sesuai kebutuhan individu.

Di sisi lain, WLB mencerminkan kemampuan individu untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Keseimbangan ini berdampak pada kepuasan kerja, kesehatan mental, dan retensi karyawan, khususnya pada Generasi Z yang sangat memprioritaskan fleksibilitas kerja (Latupapua et al., 2021; Marsela & Sari, 2024).

OC sendiri mencerminkan rasa memiliki dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Ketika nilai-nilai perusahaan selaras dengan nilai pribadi dan kesejahteraan karyawan diperhatikan, komitmen akan tumbuh secara alami (Hutagalung et al., 2020; Gagola & Susana, 2024).

Penelitian terdahulu juga menguatkan hubungan HRD dan WLB terhadap OC, meskipun efeknya dapat bervariasi tergantung pada sektor dan karakteristik organisasi (Rawashdeh et al., 2022; Ananditha et al., 2023). Oleh karena itu, penelitian ini fokus pada pekerja Generasi Z di Kota Samarinda untuk menguji sejauh mana HRD dan WLB berpengaruh terhadap OC dalam konteks lokal saat ini.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausal komparatif. Tujuan dari pendekatan ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel bebas

Human Resource Development (HRD) dan Work Life Balance (WLB) terhadap variabel terikat Organizational Commitment (OC) pada pekerja Generasi Z di Kota Samarinda.

Populasi dalam penelitian ini adalah individu dari Generasi Z yang aktif bekerja di berbagai sektor di Kota Samarinda. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, dengan jumlah responden sebanyak 111 orang yang memenuhi kriteria usia Generasi Z dan status sebagai karyawan aktif.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner berbasis skala Likert 5 poin yang disebarakan secara daring. Instrumen telah diuji validitas dan reliabilitasnya, dan dinyatakan valid dengan nilai korelasi item-total di atas 0,3 serta reliabel dengan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,7 untuk setiap variabel.

Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda melalui bantuan perangkat lunak SPSS versi 27. Pengujian statistik yang digunakan meliputi uji F untuk mengetahui pengaruh simultan, uji t untuk mengetahui pengaruh parsial, serta koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk melihat kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji asumsi klasik seperti uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas juga dilakukan sebelum pengujian hipotesis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen

**Tabel Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Kode	KMO	Cronbach's Alpha	Nilai Matrik	Kesimpulan
<i>Human Resource Development</i>	HRD1	0.911	0.929	0.672	Valid & Reliabel
	HRD2			0.702	Valid & Reliabel
	HRD3			0.653	Valid & Reliabel
	HRD4			0.752	Valid & Reliabel
	HRD5			0.674	Valid & Reliabel
	HRD6			0.731	Valid & Reliabel
	HRD7			0.727	Valid & Reliabel
	HRD8			0.708	Valid &

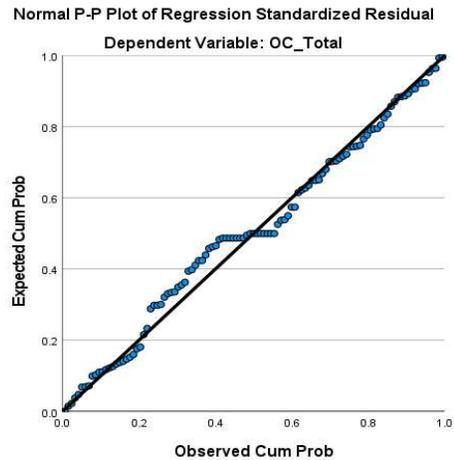
				HRD9	0.713	Reliabel Valid & Reliabel
				HRD10	0.711	Valid & Reliabel
				HRD11	0.765	Valid & Reliabel
				HRD12	0.600	Valid & Reliabel
				WLB1	0.842	Valid & Reliabel
				WLB2	0.795	Valid & Reliabel
<i>Work Life Balance</i>	0.720	0.716		WLB3	0.827	Valid & Reliabel
				WLB4	0.506	Valid & Reliabel
				OC1	0.680	Valid & Reliabel
				OC2	0.776	Valid & Reliabel
<i>Organizational Comitmmnt</i>	0.796	0.879		OC3	0.738	Valid & Reliabel
				OC4	0.769	Valid & Reliabel

*Sumber : Data Olahan peneliti 2025*

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa variabel *Human Resource Development* memiliki nilai KMO sebesar 0,911 ( $> 0,50$ ), sedangkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,929 ( $> 0,60$ ), yang berarti instrumen ini sangat valid dan reliabel. Variabel *Work Life Balance* menunjukkan nilai KMO sebesar 0,720 dan Cronbach's Alpha sebesar 0,716, yang menandakan validitas dan reliabilitas yang memadai. Untuk variabel *Organizational Commitment*, nilai KMO tercatat sebesar 0,796 dan Cronbach's Alpha sebesar 0,879, menunjukkan bahwa instrumen pengukuran *Organizational Commitment* layak dan andal digunakan. Dengan demikian, seluruh instrumen dalam penelitian ini memenuhi syarat kelayakan dan konsistensi, baik dari segi validitas maupun reliabilitas.

### **Uji Asumsi Klasik**

#### **Uji Normalitas**



Sumber : Data Olahan peneliti 2025

Berdasarkan Gambar, residual tampak berdistribusi normal, yang ditunjukkan oleh titik-titik yang mengikuti garis diagonal pada grafik. Pola ini mengindikasikan bahwa sebaran residual tidak menyimpang secara signifikan, sehingga tidak ditemukan pola ekstrem atau penyimpangan mencolok. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual berkontribusi terhadap pemenuhan asumsi normalitas.

**Uji Multikolinieritas**

**Tabel Hasil Uji Multikolinieritas**

No	Variabel	Tolerance	VIF
1	<i>Human Resource Development</i>	0.570	1.753
2	<i>Work Life Balance</i>	0.570	1.753

Sumber : Data Olahan peneliti 2025

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas, kedua variabel bebas memiliki nilai Tolerance > 0.1 dan VIF < 10, masing-masing sebesar 0.570 dan 1.753. Nilai ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi karena keduanya berada dalam batas aman. Dengan demikian, variabel *Human Resource Development* dan *Work Life Balance* layak digunakan secara simultan dalam analisis regresi terhadap *Organizational Commitment*.

**Uji Heterokidastitas**

Model	Coefficients				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient		
	B	Std.Error	Beta	t	Sig
(Constant)	3.519	0.828		4.250	0.000
<i>Human Resource Development</i>	-0.007	0.018	-0.046	-0.375	0.708
<i>Work Life Balance</i>	-0.084	0.051	-0.203	-1.639	0.104

*Sumber : Data Olahan peneliti 2025*

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser, nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel *Human Resource Development* adalah 0.708, dan untuk *Work Life Balance* adalah 0.104. Keduanya lebih besar dari batas signifikansi 0.1, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Dengan demikian, model telah memenuhi asumsi klasik untuk analisis regresi linear.

### Uji Hipotesis

### Uji Regresi Linier Berganda

**Tabel Uji Regresi Linier Berganda**

Model	Coefficients				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient		
	B	Std.Error	Beta	t	Sig
(Constant)	-0.342	1.282		-0.267	0.790
<i>Human Resource Development</i>	0.202	0.028	0.529	7.326	0.000
<i>Work Life Balance</i>	0.412	0.080	0.374	5.186	0.000

*Sumber : Data Olahan peneliti 2025*

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda pada tabel di atas, diketahui nilai konstanta sebesar -0,342, koefisien *Human Resource Development* sebesar 0,202, dan koefisien *Work Life Balance* sebesar 0,412. Adapun bentuk persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$OC = -0,342 + 0.2.2(HRD) + 0.412(WLB)$$

Interpretasi persamaan regresi: (i) Konstanta (-0,342): Jika nilai HRD dan WLB adalah nol, maka Organizational Commitment (OC) diperkirakan sebesar -0,342. (ii) *Human Resource Development* (0,202): Setiap peningkatan 1 unit HRD akan meningkatkan OC sebesar 0,202, dengan asumsi variabel lain konstan. (iii) *Work Life Balance* (0,412): Setiap peningkatan 1 unit WLB akan meningkatkan OC sebesar 0,412,

dengan asumsi variabel lain konstan. Berdasarkan koefisien pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen, yaitu HRD dan WLB, memiliki hubungan positif terhadap Organizational Commitment.

### Uji Parsial (Uji t)

**Tabel Uji Parsial (Uji t)**

Model	Coefficients		Standardized Coefficient		
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Beta	t	Sig
(Constant)	-0.342	1.282		-0.267	0.790
<i>Human Resource Development</i>	0.202	0.028	0.529	7.326	0.000
<i>Work Life Balance</i>	0.412	0.080	0.374	5.186	0.000

Sumber : Data Olahan peneliti 2025

Berdasarkan hasil Uji F pada tabel di atas, diperoleh nilai F sebesar 114,282 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,1. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan, variabel *Human Resource Development* dan *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Organizational Commitment. Dengan demikian, model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

### Uji Koefisien Determasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel Hasil Uji Koefisien Determasi**

Model	R	Model Summary		Std. Error of the Estimate
		R Square	Adjusted R Square	
1	0.824	0.679	0.673	2.15446

Sumber : Data Olahan peneliti 2025

Berdasarkan tabel di atas, nilai R Square sebesar 0.679 menunjukkan bahwa 67.9% variasi dalam *Organizational Commitment* dapat dijelaskan oleh *Human Resource Development* dan *Work Life Balance*. Sementara sisanya, yaitu 32.1%, dijelaskan oleh variabel lain di luar model ini. Nilai Adjusted R Square sebesar 0.673 menyesuaikan nilai R<sup>2</sup> terhadap jumlah prediktor dan sampel, dan tetap menunjukkan kekuatan model yang tinggi. Nilai Standard Error of the Estimate (2.19499) menunjukkan seberapa jauh prediksi model menyimpang dari nilai sebenarnya dan nilainya cukup kecil, menandakan prediksi cukup baik.

## **Pembahasan**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Human Resource Development* dan *Work Life Balance* terhadap *Organizational Commitment* pada pekerja Generasi Z di Kota Samarinda. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut, baik secara simultan maupun parsial, berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Commitment*.

Berdasarkan hasil pengolahan data statistik, ditemukan bahwa nilai signifikansi variabel *Human Resource Development* sebesar 0,000, yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,1. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Human Resource Development* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Commitment*. Artinya, semakin baik *Human Resource Development* yang dilakukan oleh perusahaan, maka semakin tinggi pula komitmen karyawan terhadap organisasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Arief (2025), yang menyatakan bahwa *Human Resource Development* melalui pelatihan, pengembangan karir, dan pembelajaran berkelanjutan dapat mendorong loyalitas serta keterikatan karyawan terhadap organisasi.

Lebih lanjut, dalam penelitian ini, responden memberikan penilaian tertinggi pada pernyataan yang menunjukkan bahwa perusahaan mendukung pengembangan kompetensi serta menyediakan pelatihan yang bermanfaat secara pribadi dan karir. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa perusahaan tempat mereka bekerja memberikan dukungan nyata terhadap peningkatan kualitas diri mereka. Dukungan tersebut pada akhirnya membentuk keselarasan nilai antara karyawan dan perusahaan, yang memperkuat keterikatan emosional dan loyalitas terhadap organisasi.

Selain *Human Resource Development*, *Work Life Balance* juga terbukti berperan penting dalam meningkatkan *Organizational Commitment*. Berdasarkan hasil pengolahan statistik, nilai signifikansi variabel *Work Life Balance* juga sebesar 0,000, yang berarti lebih kecil dari taraf signifikansi 0,1. Hal ini menunjukkan bahwa *Work Life Balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Commitment*. Dengan kata lain, semakin baik *Work Life Balance* yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula komitmen mereka terhadap organisasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh Ananditha et al. (2023) yang mengungkapkan bahwa *Work Life Balance* yang baik dapat meningkatkan keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan.

Pernyataan dengan nilai tertinggi pada variabel *Work Life Balance* dalam penelitian ini menunjukkan bahwa responden merasa perusahaan memberikan ruang yang cukup untuk *Work Life Balance*. Mereka merasa lebih mudah mengatur komitmen terhadap keluarga, dan memiliki kesempatan untuk berpikir serta merencanakan pekerjaan dengan lebih baik. Kondisi ini menciptakan rasa nyaman dalam bekerja yang

pada akhirnya memperkuat keselarasan nilai antara karyawan dan organisasi, serta mendorong lahirnya komitmen yang lebih kuat terhadap perusahaan.

Pernyataan dengan nilai tinggi pada variabel *Organizational Commitment* menunjukkan bahwa responden merasakan adanya keselarasan antara nilai pribadi mereka dengan nilai yang dijalankan oleh perusahaan. Kesamaan ini tercermin dari persepsi bahwa perusahaan tidak hanya berorientasi pada hasil, tetapi juga mendukung pengembangan individu, baik secara profesional maupun pribadi. Dukungan ini membentuk rasa memiliki yang kuat, karena responden merasa berada di lingkungan kerja yang selaras dengan prinsip dan tujuan hidup mereka, sehingga mendorong lahirnya loyalitas dan keterikatan emosional terhadap organisasi.

Selain itu, responden juga menunjukkan kepuasan atas pilihan mereka untuk bergabung di perusahaan tempat mereka bekerja saat ini dibandingkan dengan pilihan lainnya yang sempat dipertimbangkan. Hal ini mengindikasikan adanya kebanggaan dan keyakinan terhadap keputusan yang telah diambil, yang memperkuat komitmen untuk tetap berkontribusi dan bertahan dalam organisasi. Rasa puas terhadap keputusan tersebut mencerminkan pengalaman kerja yang positif, serta menciptakan iklim kerja yang mendorong kesetiaan jangka panjang terhadap perusahaan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa baik *Human Resource Development* maupun penciptaan *Work Life Balance* merupakan faktor kunci dalam membangun *Organizational Commitment* di kalangan pekerja Generasi Z. Perusahaan yang mampu mengelola kedua aspek ini secara optimal akan lebih mampu mempertahankan karyawan muda yang loyal dan berkomitmen tinggi terhadap tujuan organisasi.

Manajemen juga dapat mengoptimalkan penggunaan data internal, seperti hasil survei kepuasan kerja atau feedback berkala dari karyawan, untuk mengidentifikasi kebutuhan terkini dan menyesuaikan program *Human Resource Development* maupun kebijakan *Work Life Balance*. Dengan pendekatan berbasis data, perusahaan dapat menyusun strategi yang lebih akurat dan efektif, serta merespons perubahan dinamika tenaga kerja secara lebih cepat.

Terakhir, penting bagi perusahaan untuk mengkomunikasikan secara terbuka visi, misi, serta nilai-nilai organisasi yang dijunjung. Ketika karyawan merasa bahwa nilai-nilai perusahaan sejalan dengan nilai pribadi mereka, maka akan terbentuk rasa memiliki yang lebih kuat. Transparansi ini juga mendorong kepercayaan dan keterlibatan karyawan dalam pencapaian tujuan bersama.

Dengan menerapkan langkah-langkah tersebut, organisasi di Kota Samarinda dapat memperkuat reputasinya sebagai tempat kerja yang mendukung pertumbuhan, menghargai keseimbangan hidup, dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan. Implikasi

ini pada akhirnya akan berkontribusi terhadap peningkatan *Organizational Commitment* dan retensi tenaga kerja muda yang berkualitas.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa *Human Resource Development* dan *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Commitment* pada pekerja Generasi Z di Kota Samarinda. Dukungan perusahaan melalui pelatihan, pengembangan karir, serta pembinaan yang berkelanjutan, bersama dengan terciptanya *Work Life Balance*, terbukti mampu meningkatkan loyalitas dan keterikatan pekerja muda terhadap organisasi. Penelitian ini membuktikan bahwa pentingnya strategi *Human Resource Development* dan penerapan kebijakan yang mendukung *Work Life Balance* dalam membangun *Organizational Commitment* di kalangan Generasi Z. Organisasi, baik perusahaan maupun instansi, yang secara aktif mengembangkan program *Human Resource Development* dan menerapkan kebijakan *Work Life Balance* akan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta mempertahankan karyawan muda yang loyal dan produktif. Faktor-faktor tersebut menjadi kunci dalam memperkuat komitmen jangka panjang pekerja Generasi Z dan mendukung pencapaian tujuan strategis organisasi di tengah persaingan yang semakin kompetitif.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Abhulimen, P. E. (2024). *THE INFLUENCE OF INFORMATION-SHARING AND TRUST ON COMPETITIVENESS AND ORGANIZATIONAL PERFORMANCE IN CONSTRUCTION SUPPLY CHAIN MANAGEMENT*. 15(1), 37–48.
- 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 Kania. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(18), 396–416. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8313966>
- BPS. (2023). *Penduduk (Perkotaan) Berumur 15 Tahun ke Atas yang Bekerja menurut Kelompok Umur, 2022-2023*. Badan Statistik. <https://samarindakota.bps.go.id/id/statistics-table/2/NzAzIzI=/penduduk--perkotaan--berumur-15-tahun-ke-atas-yang-bekerja-menurut-kelompok-umur.html>
- Budiasititi, D., & Bandur, A. (2018). VALIDITAS DAN REABILITAS PENELITIAN. In *Metode Penelitian Pendidikan Matematika*.
- Fajriyanti, Y., Rahmah, A. H., & Hadiyanti, S. U. E. (2023). Analisis Motivasi Kerja Generasi Z Yang Dipengaruhi Oleh Lingkungan Kerja dan Komitmen Kerja. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 4(1), 107–115.

- <https://doi.org/10.47065/jtear.v4i1.808>
- Gagola, A., & Susana, P. (2024). *The Meaning of Work and Organizational Commitment of Generation Z Employees*. 6(2), 309–317. <https://doi.org/10.54783/ijsoc.v6i2.1141>
- Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J. U., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *METODE PENELITIAN KUALITATIF & KUANTITATIF*. <https://www.pustakailmu.co.id>
- Hutagalung, I., Soelton, M., & Octaviani, A. (2020). The role of *work life balance* for organizational commitment. *Management Science Letters*, 10(15), 3693–3700. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.6.024>
- Latupapua, C. V., Risambessy, A., & Tahanora, C. (2021). Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Yang Sudah Menikah. *Manis: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 52–64. <https://doi.org/10.30598/manis.5.1.52-64>
- Marsela, G., & Sari, P. A. (2024). *PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA GENERASI Z DI KOTA BANDUNG*. 4(4), 2249–2262.
- Ong, J. O., & Mahazan, M. (2020). STRATEGI PENGELOLAAN SDM DALAM PENINGKATAN KINERJA PERUSAHAAN BERKELANJUTAN DI ERA INDUSTRI 4.0. *Business Economic, Communication, and Social Sciences*, 2(1), 159–168. <https://kemenperin.go.id/artikel/18803/Pertumbuhan->
- Ramadhan, N., & Marinda, V. S. (2019). Pengaruh Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Ibu Bekerja Sebagai Guru PAUD di Kota Cimahi. *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 4(3), 205. <https://doi.org/10.32503/jmk.v4i3.592>
- Rawashdeh, A. M., Elayan, M. B., Shamout, M. D., & Hamouche, S. (2022). *Human resource development and turnover intention: organizational commitment's role as a mediating variable*. *European Journal of Management and Business Economics*, 31(4), 469–484. <https://doi.org/10.1108/EJMBE-12-2021-0343>
- Rosita, E., Hidayat, W., & Yuliani, W. (2021). Uji Validitas Dan Reliabilitas Kuesioner Perilaku Prosocial. *FOKUS (Kajian Bimbingan & Konseling Dalam Pendidikan)*, 4(4), 279. <https://doi.org/10.22460/fokus.v4i4.7413>
- Rumawas, W. (2015). *The Impacts of Human Resource Development, Organizational Commitment, and Compensation on Employee Performance (A study conducted at Sulut Bank in North Sulawesi)*. [www.ijhssi.org](http://www.ijhssi.org)
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian*. [www.penerbitbukumurah.com](http://www.penerbitbukumurah.com)