



Pengaruh *Human Resource Development* dan *Job Security* Terhadap *Organizational Commitment* pada Pekerja Generasi Z di Kota Samarinda

Fania Yolanda^{1*}, Marsha Anindita², Asmadhini Handayani Rahmah³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur
2111102431353@umkt.ac.id¹, Ma364@umkt.ac.id², Ahr811@umkt.ac.id³

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

Korespondensi: 2111102431353@umkt.ac.id

Abstract. *This study examines the Influence of Human Resource Development and Job Security on Organizational Commitment among Generation Z workers in Samarinda City. As a new generation entering the workforce, Generation Z possesses unique characteristics that affect their attachment to organizations. This research employs a quantitative method, utilizing questionnaires as the primary instrument to collect primary data from respondents selected through a random sampling technique. Data analysis is conducted using validity tests, reliability tests, multiple linear regression analysis, and classical assumption tests. The research findings are expected to contribute to the development of more effective human resource management strategies to enhance organizational commitment among young workers in the modern era.*

Keywords: *Human Resource Development, Job Security, Organizational Commitment, Generation Z.*

Abstrak. Penelitian ini membahas Pengaruh *Human Resource Development* dan *Job Security* terhadap *Organizational Commitment* pada Pekerja Generasi Z di Kota Samarinda. Generasi Z sebagai generasi baru di dunia kerja memiliki karakteristik unik yang mempengaruhi keterikatan mereka terhadap organisasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan penyebaran kuesioner sebagai instrumen utama untuk mengumpulkan data primer dari responden yang dipilih melalui teknik random sampling. Analisis data dilakukan dengan menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji regresi linier berganda, serta uji asumsi klasik. Hasil penelitian diharapkan memberikan kontribusi bagi pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dalam meningkatkan *organizational commitment* pekerja muda di era modern.

Kata kunci: *Human Resource Development, Job Security, Organizational Commitment, Generation Z.*

LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan factor krusial dalam keberhasilan perusahaan, terutamadi tengah persaingan global yang semakin ketat. Generasi Z, sebagai kelompok tenaga kerja baru yang dikenal dengan kemampuan digitalnya dan ekspektasi tinggi terhadap pengembangan diri serta keamanan kerja, mulai mendominasi pasar kerja. Namun, tingginya angka perpindahan pekerjaan atau *job*

hopping) dikalangan Generasi Z menjadi tantangan besar bagi perusahaan dalam mempertahankan loyalitas dan komitmen karyawan. Saat ini, salah satu tantangan besar yang dihadapi oleh perusahaan atau dunia kerja adalah masuknya Generasi Z kedalam angkatan kerja. Generasi Z atau Gen Z lahir pada rentan tahun 1995 hingga 2012 dan mulai memasuki dunia kerja pada tahun 2017 (Claristia & Etikariena, 2024).

Pengembangan Sumber Daya Manusia (*Human Resource Development*) dan Keamanan Kerja (*Job Security*) merupakan dua factor penting yang diyakini dapat meningkatkan komitmen organisasi (*Organizational Commitment*) pada Pekerja Generasi Z. *Human Resource Development* berfokus pada peningkatan kompetensi dan keterampilan melalui pelatihan dan pengembangan berkelanjutan, sedangkan *Job Security* memberikan rasa aman terhadap keberlangsungan pekerjaan yang berdampak pada kesejahteraan psikologi dan loyalitas karyawan.

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik Samarinda melalui Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas), Jumlah Penduduk umur 15 tahun keatas yang bekerja mencapai 365.652 jiwa pada tahun 2022. Namun, dalam penelitian ini rentan umur yang diambil berfokus pada Generasi Z dengan usia 20-24 tahun, dengan jumlah 39.022 jiwa. Angka ini menunjukkan bahwa tingkat partisipasi angkatan kerja tersebut sangat signifikan dari partisipasi dalam duni kerja.



Gambar 1.1 Jumlah Penduduk yang bekerja menurut kelompok umur

Meskipun penelitian sebelumnya telah menunjukkan pengaruh positif *Human Resource Development* dan *Job Security* terhadap *Organizational Commitment*, masih terdapat kekurangan dalam studi yang mengkaji kedua faktor tersebut secara bersamaan, khususnya pada pekerja Generasi Z di Kota Samarinda. Oleh karena itu, penelitian ini

bertujuan untuk menginvestasikan pada pekerja Generasi Z di Kota Samarinda, guna memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam pengelolaan SDM generasi muda

KAJIAN TEORITIS

Toeri Pengembangan karir menurut Handoko & Rambe (2018) didefinisikan sebagai proses yang mencakup upaya pengembangan kompetensi dan jalur karir karyawan melalui pelatihan, pemberian kesempatan berprestasi, serta sponsor atau pendamping yang membantu peningkatan karier. Pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Teori Keamanan kerja konsep motivasi kebutuhan keamanan kerja ini sangat relevan dengan variabel Job Security dalam penelitian Wibowo & Mulyanto menekankan bahwa keamanan kerja meliputi tidak hanya aspek kontraktual, tetapi juga kepercayaan pekerja terhadap lingkungan kerja yang bebas dari ancaman kehilangan pekerjaan mendadak atau perubahan kondisi kerja drastis. Kondisi ini bertindak sebagai dasar motivasi kerja dan berdampak langsung pada performa dan komitmen karyawan.

Organizational Commitment tingkat keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan seorang karyawan terhadap organisasinya. Karyawan dengan komitmen tinggi cenderung menunjukkan kesediaan untuk bertahan, berkontribusi secara maksimal, dan sejalan dengan nilai-nilai organisasi.

Pengaruh Human Resource Development terhadap Organizational Commitment

Human Resource Development (HRD) merupakan elemen penting dalam meningkatkan komitmen organisasi karyawan. HRD mencakup pelatihan, pengembangan keterampilan, manajemen karir, dan pembelajaran organisasi. Menurut (Kusuma, 2024), *Human Resource Development* yang baik akan meningkatkan Commitment para pekerja Generasi Z. Karena, para pekerja Generasi Z merasa diperhatikan, memiliki peluang untuk berkembang, dan bisa merasa bertahan dalam perusahaan. Penelitian lain (Ong & Mahazan, 2020) menegaskan bahwa program HRD yang baik mampu meningkatkan kerempilan dan juga keterikakat emosional terhadap *Organizational Commitment*, terutama pada Generasi Z yang membutuhkan pelatihan.

H₁: *Human Resource Development* berpengaruh positif terhadap *Organizational Commitment* pekerja Generasi Z di Kota Samarinda.

Pengaruh Hubungan Job Security terhadap Organizational Commitment

Menurut (Handoko & Rambe, 2018), Pekerja Generasi Z di Samarinda menunjukkan tingkat Organizational Commitment yang lebih tinggi ketika mereka merasa aman dalam pekerjaan mereka. Keamanan Kerja mengurangi kecemasan akan PHK, sehingga pekerja lebih focus dan berkontribusi lebih besar terhadap perusahaan. Menurut penelitian terdahulu (Wibowo & Mulyanto, 2023). Keamanan kerja merupakan factor utama yang dapat meningkatkan komitmen organisasi, terutama bagi Generasi Z yang cenderung mencari stabilitas dalam perkerjaan. Menurut penelitoan terdahulu (Ogunbanjo & Cln, 2021), bahwa *job security* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Commitment*. *Job Security* yang dirasakan oleh karyawan Generasi Z meningkatkan kepuasan kerja dan retensi, yang pada akhirnya meningkatkan *Organizational Commitment*. Sejalan dengan Penelitian (Kayar & Yesilida, 2023) ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan ketika pekerja merasa aman dalam pekerjaannya, maka tingkat keterikatan dan loyalitas mereka terhadap organisasi meningkat, bahkan mendorong peningkatan kinerja.

H₂: *Job Security* berpengaruh positif terhadap *Organizational Commitment* pekerja Generasi Z di Kota Samarinda

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode survey. Pendekatan ini digunakan untuk menguji hubungan kausal antara variable-variabel yang diteliti, yaitu pengembangan sumber daya manusia, keamanan kerja, dan komitmen organisasi. Tujuan dari pendekatan ini adalah untuk menguji hipotesis yang telah disusun sebelumnya, yang dirumuskan berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Human Resource Development

Variabel Human Resource Development dalam penelitian ini diukur melalui 12 indikator menggunakan skala Likert 1 sampai 6, yang merefleksikan tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan yang diajukan. Berikut ini adalah gambaran frekuensi jawaban responden untuk setiap indikator:

Tabel 3.6 Deskriptif Variabel Human Resource Development

Indikator		Skala						Total
		STS	TS	KS	AS	S	SS	
		1	2	3	4	5	6	
HRD1	Frekuensi bobot	3	9	10	16	44	29	111
HRD2	Frekuensi bobot	1	7	15	18	52	18	111
HRD3	Frekuensi bobot	1	8	12	15	44	31	111
HRD4	Frekuensi bobot	1	4	12	20	44	30	111
HRD5	Frekuensi bobot		2	15	16	49	29	111
HRD6	Frekuensi bobot	1	3	10	20	44	33	111
HRD7	Frekuensi bobot		3	8	15	57	28	111
HRD8	Frekuensi bobot	1	4	11	17	50	28	111
HRD9	Frekuensi bobot	1	4	12	17	43	34	111
HRD10	Frekuensi bobot		4	15	20	42	30	111
HRD11	Frekuensi bobot		3	6	17	54	31	111
HRD12	Frekuensi bobot		1	4	12	60	34	111

Sumber : Data Olahan Peneliti 2025

Secara keseluruhan, data ini mengindikasikan bahwa pekerja Generasi Z di Kota Samarinda menilai program Human Resource Development di tempat kerja mereka secara positif. Tingginya tingkat persetujuan ini mengimplikasikan bahwa HRD berperan signifikan dalam memenuhi kebutuhan dan harapan pekerja generasi ini, yang pada gilirannya dapat berdampak pada peningkatan komitmen organisasi

Analisis Deskriptif Job Security

Variabel Job Security dalam penelitian ini diukur melalui 6 indikator dengan skala Likert 1 sampai 6, yang mencerminkan tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan terkait keamanan pekerjaan. Berikut adalah gambaran frekuensi jawaban responden untuk setiap indikator:

Tabel 3.7 Deskriptif Variabel *Job Security*

Indikator	Skala						Total	
	STS	TS	KS	AS	S	SS		
	1	2	3	4	5	6		
JS1	Frekuensi bobot	3	3	5	14	40	32	111
JS2	Frekuensi bobot	2	2	15	17	43	32	111
JS3	Frekuensi bobot	4	6	25	26	31	29	111
JS4	Frekuensi bobot	3	7	20	28	33	20	111
JS5	Frekuensi bobot	1	4	10	24	46	26	111
JS6	Frekuensi bobot	7	16	20	16	29	23	111

Sumber : Data Olahan Peneliti 2025

Secara keseluruhan, data ini menunjukkan bahwa mayoritas pekerja generasi Z di Kota Samarinda merasa memiliki tingkat keamanan pekerjaan yang cukup baik. Namun, beberapa indikator mengindikasikan adanya persepsi ketidakpastian atau keraguan terkait job security. Persepsi positif terhadap keamanan pekerjaan ini diharapkan dapat mendukung peningkatan komitmen organisasi di kalangan pekerja generasi tersebut.

3.2.3 analisis Deskriptif *Organizational Commitment*

Variabel *Organizational Commitment* pada penelitian ini terdapat 4 indikator, berikut adalah gambaran jawaban responden :

Tabel 3.8 Deskriptif Variabel *Job Security*

Indikator	Skala						Total	
	STS	TS	KS	AS	S	SS		
	1	2	3	4	5	6		
OC1	Frekuensi bobot	1	3	12	25	40	30	111
OC2	Frekuensi bobot		3	15	27	42	24	111
OC3	Frekuensi bobot		3	12	21	44	31	111
OC4	Frekuensi bobot		5	18	16	42	30	111

Sumber : Data Olahan Peneliti 2025

Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja Generasi Z di Kota Samarinda memiliki tingkat komitmen yang cukup tinggi terhadap organisasi mereka, yang dapat mencerminkan loyalitas, keterikatan emosional, dan keinginan untuk terus berkontribusi pada perusahaan.

Uji Instrumen

Berikut hasil uji validitas dan reliabilitas dari instrumen penelitian:

Table 3.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Kode	KMO	Cronbach's Alpha	Nilai Matrrik	Kesimpulan
Human Resource Development	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 &Reliabel
	HRD9			0.713	Valid &Reliabel
	HRD10			0.711	Valid &Reliabel
	HRD11			0.765	Valid &Reliabel
	HRD12			0.600	Valid &Reliabel
Job Security	JS1	0.818	0.844	0.581	Valid &Reliabel
	JS2			0.635	Valid &Reliabel
	JS3			0.468	Valid &Reliabel
	JS4			0.551	Valid &Reliabel
	JS5			0.739	Valid &Reliabel
	JS6			0.495	Valid &Reliabel
Organizational	OC1	0.796	0.879	0.680	Valid &Reliabel

Commitment	OC2	0.776	Valid & Reliabel
	OC3	0.738	Valid & Reliabel
	OC4	0.769	Valid & Reliabel

Sumber : Data Olahan Peneliti 2025

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas yang ditunjukkan pada Tabel 3.8, seluruh indikator dari ketiga variabel—Human Resource Development (HRD), Job Security (JS), dan Organizational Commitment (OC)—memiliki nilai KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) yang baik dan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, menunjukkan konsistensi internal yang kuat. Untuk variabel *Human Resource Development*, nilai KMO sebesar 0.911 dan Cronbach's Alpha sebesar 0.929, yang berarti instrumen ini sangat valid dan reliabel. Setiap indikator HRD juga menunjukkan nilai matrik korelasi yang berada di atas 0.600, sehingga seluruh indikator dinyatakan valid dan reliabel. Variabel *Job Security* memiliki nilai KMO 0.818 dan Cronbach's Alpha 0.844, yang juga menunjukkan tingkat validitas dan reliabilitas yang baik. Meskipun beberapa indikator JS memiliki nilai korelasi matrik sedikit lebih rendah (misalnya JS3 dengan 0.468 dan JS6 dengan 0.495), nilai tersebut masih dalam batas yang diterima untuk validitas dan reliabilitas. Sedangkan variabel *Organizational Commitment* menunjukkan nilai KMO sebesar 0.796 dan Cronbach's Alpha sebesar 0.879, yang mengindikasikan instrumen ini valid dan reliabel. Seluruh indikator OC memiliki nilai matrik korelasi di atas 0.700, memperkuat kesimpulan tersebut.

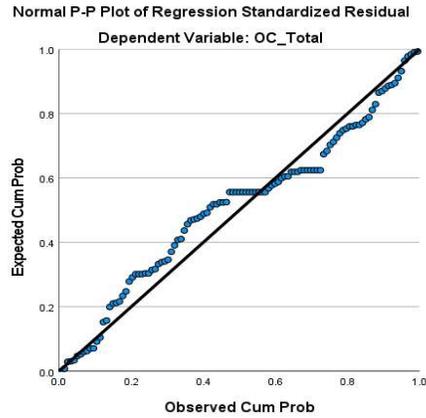
Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi persyaratan statistik dasar, sehingga hasil analisis dapat diinterpretasikan secara sah. Dalam penelitian ini, uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, pengujian normalitas dilakukan menggunakan grafik

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual.



Berdasarkan output SPSS yang ditampilkan pada grafik Normal P-P Plot, titik-titik residual menyebar secara mendekati garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data residual tersebar secara normal dan tidak terdapat penyimpangan yang signifikan dari distribusi normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas, sehingga analisis regresi linier berganda dapat dilanjutkan.

3.4.2 Uji Multikolinieritas

Tabel. 3.11 Uji Multikolinieritas

No	Variabel	Tolerance	VIF
1	Human Resource Development	0.529	1.892
2	Job Security	0.529	1.892

Uji multikolinieritas dilakukan untuk memastikan tidak adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Uji ini dapat dilihat dari nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Suatu variabel dikatakan tidak mengalami multikolinieritas jika nilai Tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada Tabel 3.10, nilai Tolerance untuk variabel *Human Resource Development* dan *Job Security* masing-masing sebesar 0,529. Nilai ini jauh lebih besar dari 0,1. Sedangkan nilai VIF untuk kedua variabel tersebut adalah 1,892, yang juga masih berada di bawah batas 10.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antara variabel *Human Resource Development* dan *Job Security* dalam model regresi ini, sehingga kedua variabel tersebut dapat digunakan secara bersamaan dalam analisis regresi.

3.4.3 Uji Heterokiditas

Tabel. 3.12 Uji Heterokiditas

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient		
	B	Std.Error	Beta	T	Sig.
Constant	2.816	0.714		3.942	0.000
Human Resource Development	-0.008	0.017	-0.059	-0.461	0.646
Job Security	-0.225	0.150	-0.194	-1.507	0.135

Sumber : Data Olahan Peneliti 2025

dalam penelitian ini. Dengan demikian, varians residual model regresi bersifat konstan dan tidak ada gangguan heteroskedastisitas yang dapat memengaruhi hasil analisis regresi.

Uji Hipotesis

Tabel 3.13 Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient		
	B	Std.Error	Beta	t	Sig.
Constant	1.373	1.047		1.312	0.192
Human Resource Development	0.151	0.025	0.396	6.098	0.000
Job Security	1.863	0.219	0.551	8.498	0.000

Sumber : Data Olahan Peneliti 2024

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana pada tabel 3.12 diatas ini, diketahui nilai constant sebesar 1,373 dan untuk mengetahui hasil *Human Resource Development* sebesar 0,151 dan untuk hasil *Job Security* sebesar 0,863. Adapun bentuk regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini:

$$Y = 1.373 + 0.151 X_1 + 1.863X_2$$

Interpretasi persamaan regresi:

- Konstanta (1,373) menunjukkan nilai dasar Organizational Commitment ketika variabel Human Resource Development dan Job Security bernilai nol. Meskipun nilai konstanta ini tidak signifikan secara statistik, konstanta ini tetap menjadi titik awal dalam persamaan regresi.
- Koefisien Human Resource Development (0,151) berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan dalam Human Resource Development akan meningkatkan

Organizational Commitment sebesar 0,151 unit, dengan asumsi variabel Job Security tetap konstan. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif Human Resource Development terhadap komitmen organisasi.

- Koefisien Job Security (1,863) menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan dalam Job Security akan meningkatkan Organizational Commitment sebesar 1,863 unit, dengan asumsi variabel Human Resource Development tetap konstan. Ini mengindikasikan pengaruh positif yang lebih besar dari Job Security terhadap komitmen organisasi.

kedua variabel independen berkontribusi positif terhadap peningkatan Organizational Commitment pada pekerja Generasi Z di Kota Samarinda.

3.5.2 Uji Parsial (Uji t)

Tabel 3.14 Uji Parsial (Uji t)

Model	Coefficient		Standardized Coefficient		
	Unstandardized Coefficient B	Std.Error	Beta	t	Sig.
Constant	1.373	1.047		1.312	0.192
Human Resource Development	0.151	0.025	0.396	6.098	0.000
Job Security	1.863	0.219	0.551	8.498	0.000

Sumber Data Olahan Peneliti 2025

Pada Tabel 3.14, terdapat nilai t sebesar 6,098 untuk variabel Human Resource Development dan 8,498 untuk variabel Job Security dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 untuk pengaruh kedua variabel tersebut terhadap Organizational Commitment pada pekerja Generasi Z di Kota Samarinda. Hipotesis H1 dan H2 diterima karena nilai t hitung kedua variabel lebih besar dari t tabel sebesar 1,982 dan nilai signifikansinya kurang dari 0,01. Hal ini menunjukkan bahwa Human Resource Development dan Job Security secara signifikan berpengaruh positif terhadap Organizational Commitment pada pekerja Generasi Z di Kota Samarinda.

3.5.3 Uji Koefisien Determasi

Tabel. 3.15 Hasil Uji Koefisien Determasi

Model	R	Model Summary		Std. Error Estimate
		R Square	Adjusted R Square	
1	0.872	0.760	0.755	1.86398

Sumber : Data Olahan Peneliti 2025

Berdasarkan hasil uji pada tabel 3.15 di atas, diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,760 atau 76%. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini, variabel Human Resource Development dan Job Security secara bersama-sama dapat menjelaskan sebesar 76% variasi dari Organizational Commitment pada pekerja Generasi Z di Kota Samarinda. Sedangkan sisanya sebesar 24% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

3.6 Pembahasan

Responden dalam penelitian ini menunjukkan tingkat kepuasan yang tinggi terhadap program pengembangan SDM yang diselenggarakan oleh organisasi, seperti pelatihan dan pengembangan karir. Pelatihan yang berkelanjutan dan kesempatan pengembangan kemampuan memberikan rasa dihargai dan meningkatkan motivasi pekerja Generasi Z untuk berkontribusi lebih besar pada organisasi. Sehingga, para responden merasakan bahwa perusahaan tempat mereka bekerja memiliki nilai-nilai yang sama dengan responden. Sejalan dengan penelitian (Ong & Mahazan, 2020) menegaskan bahwa program HRD yang baik mampu meningkatkan kerempilan dan juga keterikakat emosional terhadap *Organizational Commitment*, terutama pada Generasi Z yang membutuhkan pelatihan.

Dari data yang diperoleh, mayoritas responden menunjukkan kepuasan yang tinggi terhadap program pengembangan SDM yang dilakukan organisasi, seperti pelatihan, seminar, dan coaching. Program-program ini memberi ruang bagi pekerja Generasi Z untuk meningkatkan keterampilan dan merasa dihargai oleh perusahaan. Hal ini selaras dengan teori *Social Exchange*, yang menjelaskan bahwa ketika organisasi melakukan investasi terhadap karyawan—baik dalam bentuk pelatihan maupun perhatian terhadap kesejahteraan—karyawan akan membalasnya dengan peningkatan loyalitas dan komitmen terhadap organisasi.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang terarah dan kebijakan keamanan kerja yang tepat menjadi kunci utama dalam membentuk *Organizational Commitment* yang kuat di kalangan pekerja Generasi Z, khususnya di Kota Samarinda. Oleh karena itu, organisasi yang ingin membangun loyalitas karyawan dari generasi ini perlu memperhatikan dua aspek tersebut secara berimbang dan berkelanjutan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa Human Resource Development (HRD) dan Job Security (JS) secara signifikan memengaruhi Organizational Commitment (OC) pada pekerja Generasi Z di Kota Samarinda. Pekerja yang merasakan adanya pengembangan kompetensi dan pelatihan yang berkelanjutan, serta merasa aman dalam pekerjaan mereka, cenderung memiliki keterikatan yang lebih tinggi terhadap organisasi. Hal ini menandakan bahwa investasi organisasi dalam pengembangan sumber daya manusia dan jaminan keamanan kerja mampu meningkatkan loyalitas dan komitmen karyawan generasi muda.

DAFTAR REFERENSI

- Andre Wardhana, M., & Zainarti. (2022). Pengaruh Peran Human Resources Development (HRD) Dalam Meningkatkan. *Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi (EBMA)*, 3(1), 2022.
- Asy'ari, S. P., & Kusuma, Y. B. (2024). *Implementasi Strategi Human Resource Development Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan PT Sentralsari Primasentosa*. 3(3), 605–609.
- Claristia, A., & Etikariena, A. (2024). Jurnal Psikologi dan Kesehatan Mental Job Hopping Phenomenon: Perceived Supervisor Support , Organizational Commitment , and Employee Retention among Gen Z Employees. *Jurnal Psikologi Dan Kesehatan Mental*, 9(job hopping). <https://doi.org/10.20473/jpkm.v9i22024.213-229>
- Fadilla, Z. N., & Yuniawan, A. (2024). *Gen Y Employee Retention : The Interplay of Work-Life Balance , Supervisor Support , and Engagement in Semarang*. 9(2), 203–213.
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31–45. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2238>
- Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., & Fardani, R. A. (2020). Metode Penelitian Kualitatif&Kuantitatif. In *Metode Penelitian Kualitatif&Kuantitatif* (Vol. 53, Issue 9).
- Jurnal, J., & Mea, I. (2024). *PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION DI MEDIASI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN GEN Z DI PT . SOFTEX INDONESIA PLANT*. 8(3), 1086–1103.
- Kusuma, Y. B. (2024). *Implementasi Strategi Human Resource Development Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan PT Sentralsari Primasentosa*. 3(3), 605–609.
- Oraibi, B. A. M., Bawazir, A. A., & Emam, A. S. M. (2025). Keeping Pace with the Generations! Quantitative Job Insecurity and Retention in Gen Z Workers: The Mediating Roles of Affective Commitment and Psychological Empowerment.

- International Review of Management and Marketing*, 15(1), 17–30.
<https://doi.org/10.32479/irmm.17298>
- Ogunbanjo, B., & Cln, O. B. (2021). *Effect of Job Security and Job Satisfaction on the Commitment of Library personnel in Academic Libraries in Ogun State Nigeria*.
- 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 (BECOSS) Journal*, 2(1), 159–168.
<https://doi.org/10.21512/becossjournal.v2i1.6252>
- Perdana, F. F. H., & Sari, P. A. (2024). *PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION DI MEDIASI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN GEN Z DI PT . SOFTEX INDONESIA PLANT*. 8(3), 1086–1103.
- Statistik, B. pusat. (2023). *Penduduk (Perkotaan) Berumur 15 Tahun ke Atas yang Bekerja menurut Kelompok Umur, 2022-2023*.
- Sugiyono. (2022). Identifikasi Perilaku Bidang Pengembangan Moral Anak Kelompok B Di Tk It Al-Dhaifullah Desa Betung Kecamatan Abab Kabupaten *Alfabeta, Bandung*, 27–44. <https://repository.unsri.ac.id/106058/>
- Wardhana, M. A., & Zainarti. (2022). Pengaruh Peran Human Resources Development (HRD) Dalam Meningkatkan. *Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi (EBMA)*, 3(1), 2022.
- Wibowo, I., & Mulyanto, H. (2023). Motivasi Kebutuhan Keamanan Kerja, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Dalam Mempengaruhi Produktivitas Karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Cibinong. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 5(2), 2272–2279.
<https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jpdk/article/view/13540/10279>
- Kayar, S., & Yeşilada, T. (2023). Organizational Commitment and Motivation Psychology in the Relationship Between Perceptual Job Security and Job Performance. <https://doi.org/10.22541/au.168367322.20160445/v1>