

**PERAN *WORK LIFE BALANCE* DAN PENGHARGAAN TERHADAP
KETERHUBUNGAN SOSIAL DAN KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN
GENERASI Z DI BEKASI**

***THE ROLE OF WORK LIFE BALANCE AND REWARDS ON SOCIAL CONNECTIONS
AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT GENERATION Z EMPLOYEES IN BEKASI***

¹ Priandini Fadhillah Ayuningrum

¹ Magister Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta,
diniayunan@gmail.com

² Diah Pranitasari

² Magister Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta,
nitadpranitasari@gmail.com

Abstract

This study aims to identify the extent to which Work-Life Balance (X1) and rewards (X2) affect organizational commitment (Y2) with social connectedness (Y1) functioning as a mediating variable. The method used in this study is quantitative. In this study, the population of generation Z workers in Bekasi City based on the Bekasi City Central Statistics Agency was 446,992 workers. The researcher chose snowball sampling in determining the sample. The number of samples in this study was 400 respondents. The method that will be used by the researcher is quantitative data analysis. This method presents data in the form of numbers and emphasizes objective research results through descriptive statistical analysis. To manage the data, the researcher will utilize computer software, namely SmartPLS version 4. SmartPLS version 4 is used to calculate statistical values, conduct construct validity and reliability tests (AVE, Composite Reliability, Outer Loadings), and test structural models (path coefficient, R-square, and Q-square). The results of the study showed that Work-Life Balance has an effect on Organizational Commitment, Rewards have an effect on Organizational Commitment, Work-Life Balance has an effect on Social Connectedness, Rewards have an effect on Social Connectedness, Social Connectedness has an effect on Organizational Commitment, Social Connectedness can indirectly mediate the effect of Work-Life Balance on Organizational Commitment, Social Connectedness can indirectly mediate the effect of Rewards on Organizational Commitment.

Keywords: Work Life Balance, Recognition, Social Connectedness, Organizational Commitment.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi sejauh mana Work-Life Balance (X1) dan penghargaan (X2) memengaruhi komitmen organisasi (Y2) dengan keterhubungan sosial (Y1) berfungsi sebagai variabel mediasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Dalam penelitian ini, populasi pekerja generasi Z di Kota Bekasi berdasarkan Badan Pusat Statistik Kota Bekasi sebanyak 446.992 pekerja, Peneliti memilih snowball sampling dalam penentuan sampel. Jumlah sampel penelitian ini adalah 400 responden. Metode yang akan digunakan oleh peneliti adalah analisis data kuantitatif. Metode ini menyajikan data dalam bentuk angka dan menekankan pada hasil penelitian yang objektif melalui analisis statistik deskriptif. Untuk mengelola data, peneliti akan memanfaatkan perangkat lunak komputer, yaitu SmartPLS versi 4. SmartPLS versi 4 digunakan untuk menghitung nilai statistik, melakukan uji validitas dan reliabilitas konstruk (AVE, Composite Reliability, Outer Loadings), serta menguji model struktural (path coefficient, R-square, dan Q-square). Hasil penelitian diperoleh Work-Life Balance berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi, Penghargaan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi, Work-Life Balance berpengaruh terhadap Keterhubungan Sosial, Penghargaan berpengaruh terhadap Keterhubungan Sosial, Keterhubungan Sosial berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi, Keterhubungan Sosial secara tidak langsung dapat memediasi pengaruh Work-Life Balance terhadap Komitmen Organisasi,

Keterhubungan Sosial secara tidak langsung dapat memediasi pengaruh Penghargaan terhadap Komitmen Organisasi.

Kata kunci: *Work Life Balance*, Penghargaan, Keterhubungan Sosial, Komitmen Organisasi.

PENDAHULUAN

Masyarakat Indonesia saat ini tengah menghadapi era globalisasi dan modernisasi yang membawa berbagai kemajuan. Di tengah perubahan tersebut, masyarakat dituntut untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia (SDM) dengan keterampilan dan kemampuan yang memadai. Dalam konteks ini, organisasi harus mampu mengelola SDM secara efisien agar dapat beradaptasi dengan perkembangan zaman. (Ramadhan et al., 2024).

Oleh karena itu, SDM menjadi kunci penting dalam persaingan antar organisasi untuk memberikan layanan terbaik kepada masyarakat. Organisasi yang memiliki SDM berkualitas dapat memanfaatkan potensi tersebut sebagai modal utama untuk kemajuan jangka panjang dan meningkatkan daya saing. Keberadaan SDM yang handal akan menentukan kualitas individu yang akan berperan dalam perkembangan organisasi di masa depan, di mana persaingan yang ketat mendorong organisasi untuk selalu meningkatkan kinerjanya (Apriliani et al., 2023).

Dalam beberapa tahun terakhir, Generasi Z, yang terdiri dari individu yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012, mulai memasuki dunia kerja dan secara bertahap mendominasi pasar tenaga kerja global. Menurut laporan dari *Deloitte Global Millennial and Gen Z Survey*, (2023), Generasi Z diperkirakan akan menjadi bagian terbesar dari angkatan kerja dunia pada tahun 2030. Sebagai generasi pertama yang sepenuhnya tumbuh di era digital, mereka membawa karakteristik, nilai, dan preferensi yang unik ke tempat kerja, yang berbeda dengan generasi sebelumnya.

Generasi Z dikenal dengan keinginan mereka untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*Work-Life Balance*), fleksibilitas, dan keterlibatan dengan isu-isu sosial seperti keberlanjutan dan inklusivitas. Mereka juga sangat terhubung dengan teknologi, sering menggunakan platform digital untuk mendukung produktivitas dan mencari lingkungan kerja yang memberikan makna serta dampak positif bagi masyarakat (Twenge, 2017).

Dominasi Generasi Z di dunia kerja juga menghadirkan tantangan baru bagi perusahaan. Menurut laporan Adedapo (2024) dan Harter (2023), Generasi Z memiliki tingkat loyalitas yang lebih rendah terhadap perusahaan dibandingkan generasi sebelumnya. Mereka cenderung meninggalkan pekerjaan yang tidak memenuhi harapan mereka, baik dalam aspek keseimbangan kerja, fleksibilitas, maupun penghargaan yang diterima.

Sebagai salah satu pusat industri di Indonesia, Bekasi menjadi wilayah yang strategis dalam menghadapi perubahan dinamika tenaga kerja ini. Bekasi dikenal sebagai kawasan dengan konsentrasi tinggi perusahaan manufaktur, logistik, dan jasa, yang menyerap tenaga kerja dalam jumlah besar. Namun, tantangan muncul ketika perusahaan di wilayah ini harus beradaptasi dengan ekspektasi dan kebutuhan pekerja Generasi Z. Studi dari Badan Pusat Statistik (BPS, 2023)

menunjukkan bahwa tingkat turnover karyawan di wilayah industri cenderung tinggi, terutama di kalangan generasi muda.

Dalam Sensus Penduduk 2020 tercatat jumlah penduduk di Kota Bekasi sebanyak 2.543.676 jiwa. Badan Pusat Statistik mengelompokkan komposisi penduduk berdasarkan tahun lahir, pengelompokan ini merupakan hal baru dalam menampilkan komposisi penduduk:

Tabel 1. Hasil Persentase Sensus Penduduk Pada Provinsi Bekasi Kota Bekasi

Generasi	Jumlah (%)
Pre-boomer	0.92%
Baby boomer	10.81%
Gen X	22.75%
Gen Z	26.58
Post Gen Z	11.27%

Sumber : Dpmpstsp (2024)

Generasi Z sebagai generasi muda yang produktif memainkan peran penting dalam dunia kerja saat ini termasuk di Kota Bekasi. Adapun populasi pekerja generasi Z atau berumur 15 Tahun keatas penduduk kota bekasi pada tahun 2023 berdasarkan data Badan Pusat Statistik Kota Bekasi sebagai berikut:

Tabel 2. Jumlah Penduduk Usia Kerja di Kota Bekasi (Jiwa) pada tahun 2022-2023

Laki-Laki		Perempuan		Total Penduduk	
2022	2023	2022	2023	2022	2023
1.223.903	1.019.758	1.213.885	1.019.538	2.437.815	2.039.296

Sumber: Badan Pusat Statistik Kota Bekasi, 2025

Berdasarkan Tabel 2, jumlah penduduk usia kerja di Kota Bekasi mengalami penurunan signifikan dari 2.437.815 jiwa pada tahun 2022 menjadi 2.039.296 jiwa pada tahun 2023, atau turun sekitar 16,4%. Penurunan ini terjadi baik pada laki-laki maupun perempuan, dengan jumlah penduduk usia kerja laki-laki yang menurun dari 1.223.930 jiwa menjadi 1.019.758 jiwa, serta perempuan dari 1.213.885 jiwa menjadi 1.019.538 jiwa. Bagi Generasi Z yang saat ini berada dalam rentang usia produktif, perubahan ini dapat berdampak pada dunia kerja dan ekonomi di Kota Bekasi. Penurunan jumlah tenaga kerja bisa berarti lebih banyak peluang kerja dan karir bagi mereka, tetapi juga dapat menandakan tantangan ekonomi, seperti berkurangnya lapangan pekerjaan atau meningkatnya persaingan dalam industri tertentu. Beberapa faktor yang mungkin menyebabkan penurunan ini antara lain migrasi ke luar daerah untuk mencari peluang lebih baik, perubahan metodologi pendataan, atau faktor demografi lainnya.

Fenomena Generasi Z di Indonesia mencerminkan perubahan sosial yang signifikan seiring dengan kemajuan teknologi dan digitalisasi. Sebagai generasi yang lahir di era internet, Gen Z memiliki keunggulan dalam mengakses informasi dan beradaptasi dengan perkembangan teknologi. Namun, mereka juga menghadapi berbagai tantangan, seperti tekanan sosial dari media digital, perubahan pola komunikasi yang lebih individualistis, serta meningkatnya masalah kesehatan mental akibat ekspektasi sosial dan persaingan yang semakin ketat. Selain itu, Gen Z juga memiliki kecenderungan untuk lebih kritis terhadap isu-isu sosial, ekonomi, dan lingkungan. Mereka aktif dalam menyuarakan pendapat melalui platform digital dan menunjukkan minat yang tinggi terhadap inovasi serta kewirausahaan.

Meskipun demikian, tidak semua Gen Z memiliki akses yang sama terhadap pendidikan dan peluang ekonomi, sehingga kesenjangan dalam kesiapan memasuki dunia kerja menjadi salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh generasi ini. Dengan populasi yang besar dan potensi yang kuat, Generasi Z di Indonesia perlu didukung dengan kebijakan yang mendorong peningkatan keterampilan digital, kesejahteraan mental, serta akses yang lebih luas terhadap pendidikan dan lapangan pekerjaan. Hal ini menjadi langkah penting dalam mewujudkan Generasi Z sebagai motor penggerak menuju Indonesia Emas 2045 (Sumber: <https://www.ybkb.or.id/>, diakses 25 Februari 2025).

Fenomena pengangguran di Kota Bekasi menunjukkan angka yang cukup signifikan, dengan 104.170 jiwa tercatat sebagai penganggur pada tahun 2024. Hal ini berarti sekitar 7,90 persen penduduk Kota Bekasi belum memiliki pekerjaan. Fenomena ini semakin diperburuk oleh dominasi angka pengangguran yang berasal dari kalangan Generasi Z dan Milenial, yang tercatat mencapai 88.148 orang. Angka ini menyoroti tantangan besar bagi pemuda Kota Bekasi dalam memasuki pasar kerja, serta perlunya upaya lebih lanjut untuk menciptakan lapangan kerja yang sesuai dengan kebutuhan generasi muda. (Sumber: <https://bekasi.pojoksatu.id/>, diakses 21 November 2024).

Selain itu, tekanan kerja yang tinggi serta persaingan ketat di dunia kerja di Kota Bekasi dapat menimbulkan berbagai permasalahan dalam lingkungan perusahaan. Salah satu isu utama adalah beban kerja yang berlebihan serta ketidaksesuaian antara pekerjaan dengan kemampuan individu. Hal ini dapat memicu stres yang berkepanjangan, yang pada gilirannya dapat menyebabkan kelelahan fisik, emosional, maupun mental. Jika kondisi tersebut tidak ditangani dengan baik dampaknya akan meluas dapat mengganggu kemampuan individu dalam berinteraksi secara normal dengan lingkungan sosialnya.



Gambar 1. Durasi Gen Z Bertahan Ditempat Kerja

Sumber: survei Jajak Pendapat (JakPat), (2025)

Berdasarkan gambar 1, mayoritas Generasi Z cenderung bertahan di tempat kerja selama 1-2 tahun, dengan persentase sebesar 31%. Selain itu, sebanyak 24% dari mereka bahkan bertahan lebih dari 2 tahun, menunjukkan bahwa tidak semua Gen Z sering berpindah kerja atau disebut sebagai "kutu loncat." Namun, terdapat juga kelompok yang memiliki kecenderungan untuk berpindah dalam waktu yang lebih singkat, di mana 19% hanya bertahan selama 6-12 bulan, 18% bertahan 4-6 bulan, dan 9% lainnya meninggalkan pekerjaan dalam kurun waktu 1-3 bulan. Secara keseluruhan, sebanyak 55% Gen Z bertahan lebih dari satu tahun, sementara 46% lainnya memilih untuk keluar dalam waktu kurang dari satu tahun. Fenomena ini menunjukkan bahwa loyalitas Gen Z terhadap perusahaan masih cukup tinggi, tetapi ada juga tantangan dalam mempertahankan mereka dalam jangka panjang.

Faktor seperti kenyamanan kerja, kesesuaian gaji, fleksibilitas jadwal, serta hubungan dengan atasan memainkan peran penting dalam menentukan durasi kerja mereka.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Aulia & Kusumaningrum (2024) menyatakan bahwa salah satu permasalahan yang dihadapi gen Z adalah keterhubungan sosial. Keterhubungan sosial didefinisikan sebagai aspek struktural dan fungsional dari hubungan sosial yang membentuk persepsi individu tentang hubungan yang bermakna dan timbal balik dengan orang lain (van Bel et al., 2009). Keterhubungan social didefinisikan sebagai pendapat seseorang tentang diri sendiri terkait hubungannya dengan orang lain (Lee & Robbins, 1995).

Oleh karena itu, untuk mengatasi permasalahan tersebut sangat penting bagi perusahaan untuk menciptakan Keterhubungan Sosial yang baik antara perusahaan dan karyawan terutama Generasi Z. Keterhubungan Sosial yang kuat dapat membantu menciptakan suasana kerja yang lebih suportif dan mengurangi tingkat stres serta meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya dapat membantu mengurangi angka pengangguran di kalangan generasi muda.

Berdasarkan survei global oleh Deloitte (2023), karyawan gen Z menginginkan fleksibilitas waktu kerja dan pengakuan atas pencapaian mereka, baik dalam bentuk penghargaan finansial maupun non-finansial. Dalam konteks ini, WLB memainkan peran penting dalam menjaga keterhubungan sosial di tempat kerja, karena karyawan yang merasa seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih mampu membangun hubungan positif dengan rekan kerja dan lingkungan kerja yang harmonis.

Penelitian mengenai komitmen organisasi pada gen Z telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya, diantaranya Wardhani et al. (2020) yang mengangkat topik peningkatan komitmen organisasi generazi Z melalui psychological capital dan organizational citizenship behaviour, Putri (2024) melakukan penelitian Gen-Z dalam Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja, (Nabahani & Riyanto, 2020) peningkatan komitmen organisasi melalui kepuasan kerja dan motivasi pada gen Z. Sejauh ini belum ditemukan penelitian tentang komitmen organisasi pada gen Z dengan menggunakan pendekatan pada WLB, penghargaan dan keterhubungan sosial, sehingga penelitian ini mengangkat judul peran WLB dan penghargaan terhadap Keterhubungan sosial dan komitmen organisasi pada gen Z.

METODE

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi sejauh mana Work-Life Balance (X1) dan penghargaan (X2) memengaruhi komitmen organisasi (Y2) dengan keterhubungan sosial (Y1) berfungsi sebagai variabel mediasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Dalam penelitian ini, populasi pekerja generasi Z di Kota Bekasi berdasarkan Badan Pusat Statistik Kota Bekasi sebanyak 446.992 pekerja. Peneliti memilih snowball sampling dalam penentuan sampel. Jumlah sampel yang direkomendasikan untuk penelitian ini adalah 400 responden.

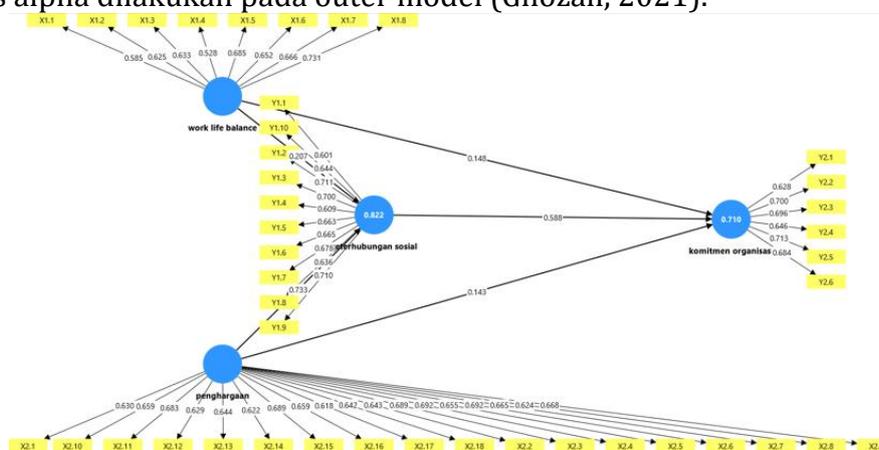
Metode yang akan digunakan oleh peneliti adalah analisis data kuantitatif. Metode ini menyajikan data dalam bentuk angka dan menekankan pada hasil

penelitian yang objektif melalui analisis statistik deskriptif. Untuk mengelola data, peneliti akan memanfaatkan perangkat lunak komputer, yaitu SmartPLS versi 4. SmartPLS versi 4 digunakan untuk menghitung nilai statistik, melakukan uji validitas dan reliabilitas konstruk (*AVE, Composite Reliability, Outer Loadings*), serta menguji model struktural (*path coefficient, R-square, dan Q-square*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Outer Model

Mengetahui secara spesifik hubungan antara variabel laten dan indikator penelitian adalah tujuan dari analisis outer model, yang juga dikenal sebagai pengujian outer model. Beberapa pengujian, termasuk convergent validity discriminant validity, Average Variance Extracted (AVE), composite reliability dan cronbach’s alpha dilakukan pada outer model (Ghozali, 2021).



Gambar 2. Skema Outer Model

Sumber: Output data SmartPLS 4.1.5, data diolah (2025)

1. Convergent Validity

Validitas konvergen diuji menggunakan faktor muatan (*loading factor*) untuk menilai sejauh mana setiap indikator mengukur konstruk yang dimaksud. Menurut Ghozali (2021), Nilai *loading factor* sebesar 0,5 hingga 0,6 masih sesuai dalam penelitian ini karena melibatkan peningkatan skala. Jika nilai AVE masing-masing variabel lebih dari 0,5 maka *Convergent Validity* dapat dicapai. Hal ini dapat dijelaskan lebih lanjut melalui gambar dan tabel berikut.

Tabel 3. Hasil Uji Loading Factor

Variabel	Indikator	LoadingFactor	Keterangan
Work-Life Balance (X1)	WLB 1	0,585	Valid
	WLB 2	0,625	Valid
	WLB 3	0,633	Valid
	WLB 4	0,528	Valid
	WLB 5	0,685	Valid
	WLB 6	0,652	Valid
	WLB 7	0,666	Valid
	WLB 8	0,731	Valid
Penghargaan (X2)	P1	0,630	Valid
	P2	0,643	Valid
	P3	0,689	Valid
	P4	0,692	Valid

	P5	0,655	Valid
	P6	0,692	Valid
	P7	0,665	Valid
	P8	0,624	Valid
	P9	0,668	Valid
	P10	0,659	Valid
	P11	0,683	Valid
	P12	0,629	Valid
	P13	0,644	Valid
	P14	0,622	Valid
	P15	0,689	Valid
	P16	0,659	Valid
	P17	0,618	Valid
	P18	0,642	Valid
Keterhubungan Sosial (Y1)	KS 1	0,601	Valid
	KS 2	0,711	Valid
	KS 3	0,700	Valid
	KS 4	0,609	Valid
	KS 5	0,663	Valid
	KS 6	0,665	Valid
	KS 7	0,678	Valid
	KS 8	0,636	Valid
	KS 9	0,710	Valid
	KS 10	0,644	Valid
Komitmen Organisasi (Y2)	KO 1	0,628	Valid
	KO 2	0,700	Valid
	KO 3	0,696	Valid
	KO 4	0,646	Valid
	KO 5	0,713	Valid
	KO 6	0,684	Valid

Sumber: *Output data SmartPLS 4.1.5, data diolah (2025)*

Tabel di atas menampilkan temuan pengolahan data, yang menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki nilai yang lebih besar dari 0,5, dimana angka ini dianggap *valid*. Nilai *loading factor* dari setiap indikator, bersama dengan nilai tertinggi dan terendahnya.

2. Discriminant Validity

Dalam penelitian ini, nilai Average Variance Extracted (AVE) untuk setiap indikator variabel harus memenuhi syarat $> 0,5$ untuk dinyatakan valid (Ghozali, 2021). Hal ini memungkinkan untuk menguji uji Discriminant validity dengan melihat uji cross loading variabel indikator. Hasil dari uji Discriminant validity yang digunakan untuk menentukan cross loading di bawah ini adalah sebagai berikut.

Tabel 4. Discriminant Validity

Variabel	Work Life Balance (X1)	Penghargaan (X2)	Keterhubungan Sosial (Y1)	Komitmen Organisasi (Y2)
WLB 1	0,585	0,394	0,373	0,346
WLB 2	0,625	0,495	0,476	0,460
WLB 3	0,633	0,420	0,430	0,438
WLB 4	0,528	0,325	0,335	0,361
WLB 5	0,685	0,593	0,596	0,542
WLB 6	0,652	0,581	0,565	0,496

WLB 7	0,666	0,581	0,575	0,498
WLB 8	0,731	0,610	0,614	0,534
P1	0,492	0,630	0,549	0,434
P2	0,508	0,643	0,546	0,473
P3	0,561	0,689	0,603	0,479
P4	0,574	0,692	0,622	0,507
P5	0,537	0,655	0,564	0,491
P6	0,540	0,692	0,612	0,524
P7	0,521	0,665	0,618	0,539
P8	0,437	0,624	0,551	0,500
P9	0,551	0,668	0,596	0,540
P10	0,530	0,659	0,592	0,535
P11	0,516	0,683	0,627	0,551
P12	0,490	0,629	0,576	0,515
P13	0,503	0,644	0,598	0,541
P14	0,481	0,622	0,590	0,545
P15	0,563	0,689	0,598	0,533
P16	0,537	0,659	0,606	0,520
P17	0,541	0,618	0,591	0,561
P18	0,545	0,642	0,547	0,508
KS 1	0,517	0,568	0,601	0,524
KS 2	0,538	0,674	0,711	0,557
KS 3	0,605	0,644	0,700	0,542
KS 4	0,524	0,511	0,609	0,570
KS 5	0,512	0,576	0,663	0,590
KS 6	0,494	0,591	0,665	0,553
KS 7	0,518	0,590	0,678	0,561
KS 8	0,451	0,563	0,636	0,531
KS 9	0,584	0,648	0,710	0,603
KS 10	0,494	0,573	0,644	0,485
KO 1	0,498	0,543	0,540	0,628
KO 2	0,533	0,594	0,616	0,700
KO 3	0,461	0,534	0,570	0,696
KO 4	0,466	0,492	0,524	0,646
KO 5	0,529	0,531	0,583	0,713
KO 6	0,471	0,511	0,553	0,684

Sumber: *Output data SmartPLS 4.1.5, data diolah (2025)*

Tabel 4 diatas menunjukkan bahwa seluruh item dari masing-masing indikator pada variabel *Work-Life Balance* (X1), Penghargaan (X2), Keterhubungan Sosial (Y1), dan Komitmen Organisasi (Y2) memiliki nilai loading tertinggi pada konstruk variabelnya masing-masing dibandingkan dengan konstruk lainnya, serta semuanya memiliki nilai loading lebih dari 0,5.

Dengan demikian, nilai *cross loading* masing-masing indikator yang lebih tinggi pada konstruk variabelnya sendiri dibandingkan dengan variabel lainnya, serta memiliki nilai di atas 0,5, menunjukkan bahwa model pengukuran ini telah memenuhi kriteria *discriminant validity*. Artinya, setiap konstruk dalam model dapat dibedakan secara jelas dari konstruk lainnya dan reliabel dalam pengukurannya.

3. Average Variance Extracted (AVE)



Selain nilai outer loading, nilai *Average Variance Extracted (AVE)* juga dapat digunakan untuk menilai uji *discriminant validity*, selama setiap indikator variabel memenuhi nilai kriteria valid yaitu $> 0,5$ (Ghozali, 2021).

Tabel 5. *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	Keterangan
<i>Work-Life Balance (X1)</i>	0,556	Valid
Penghargaan (X2)	0,577	Valid
Keterhubungan Sosial (Y1)	0,560	Valid
Komitmen Organisasi (Y2)	0,549	Valid

Sumber: *Output data SmartPLS 4.1.5, data diolah (2025)*

4. Composite Reliability

Composite Reliability adalah salah satu alat yang digunakan untuk mengukur reliabilitas indikator dari suatu variabel. Nilai *Composite Reliability* yang lebih dari 0,7 menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut memiliki reliabilitas yang kuat (Ghozali, 2021).

Tabel 6. *Composite Reliability*

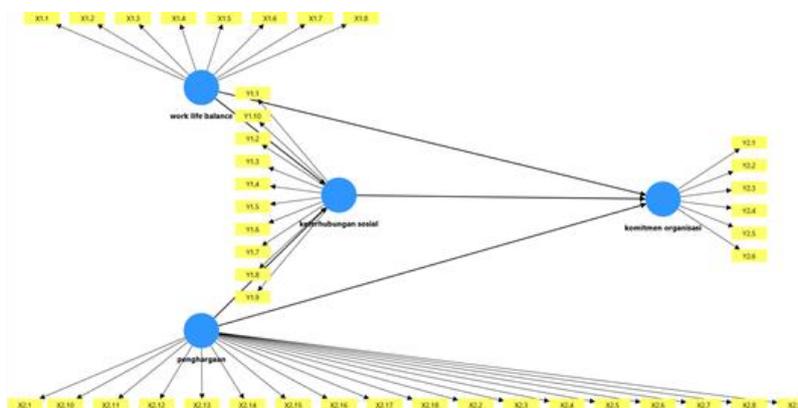
Variabel	<i>Composite reliability (rho_c)</i>	Keterangan
<i>Work-Life Balance (X1)</i>	0,887	Reliabel
Penghargaan (X2)	0,836	Reliabel
Keterhubungan Sosial (Y1)	0,931	Reliabel
Komitmen Organisasi (Y2)	0,847	Reliabel

Sumber: *Output data SmartPLS 4.1.5, data diolah (2025)*

Berdasarkan Tabel 6 di atas, seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *composite reliability (rho_c)* yang lebih besar dari 0,7. Variabel *Work-Life Balance (X1)* memiliki nilai *composite reliability* sebesar 0,887, variabel Penghargaan (X2) sebesar 0,836, variabel Keterhubungan Sosial (Y1) sebesar 0,931, dan variabel Komitmen Organisasi (Y2) sebesar 0,847. Nilai-nilai tersebut menunjukkan bahwa masing-masing variabel memenuhi kriteria reliabilitas yang disarankan, yaitu di atas 0,7 sebagaimana dijelaskan oleh Ghozali (2021).

B. Analisis Inner Model

Hubungan antara variabel eksogen, endogen, dan mediasi dalam penelitian ini dipastikan dan dikonfirmasi dengan menguji *inner model* setelah menguji *outer model*. Pengujian *inner model* yang dilakukan dalam penelitian ini yakni:



Sumber: *Output data SmartPLS 4.1.5, Data diolah (2025)*

1. Uji Coefficient Determinant (R-Square)

Untuk mengetahui seberapa besar konstruk dari satu variabel dipengaruhi oleh variabel lainnya, maka digunakan uji *coefficient Determinant (R-Square)*. Menurut kriteria bahwa nilai *R-Square* di atas 0,67 dianggap baik, nilai *R²* antara 0,33 sampai dengan 0,67 dianggap sedang, dan nilai *R²* di bawah 0,33 dianggap lemah, nilai yang diprediksikan dalam keputusan ini adalah antara 0 sampai dengan 1. (Ghozali, 2021). Hasil dari *R-Square* dengan SmartPLS adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Coefficient Determinant (R-Square)

Variabel	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Keterhubungan Sosial (Y1)	0,822	0,821
Komitmen Organisasi (Y2)	0,710	0,708

Sumber: Output data SmartPLS 4.1.5, Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukkan bahwa Variabel Keterhubungan Sosial (Y1) menunjukkan nilai *R-square adjusted* sebesar 0,821. Variabel Komitmen Organisasi (Y2) menunjukkan nilai *R-square adjusted* sebesar 0,708

2. Penelitian Goodness of Fit (GoF)

Pengujian kebaikan model atau *Goodness of Fit (GoF)* dalam penelitian ini dilakukan dengan mengacu pada nilai *Normed Fit Index (NFI)* dan *predictive relevance (Q²)*. Namun, karena keterbatasan *output* perangkat lunak SmartPLS versi 4.1.5, pengujian GoF hanya dapat dilakukan melalui indikator NFI. NFI merupakan ukuran kesesuaian model secara keseluruhan, dengan rentang nilai antara 0 hingga 1. Semakin mendekati angka 1, maka semakin tinggi tingkat kecocokan model. Oleh karena itu, meskipun *Q²* tidak tersedia, nilai NFI tetap dapat memberikan indikasi awal terhadap kelayakan model yang digunakan dalam penelitian ini (Ghozali, 2021).

Tabel 8. Normed Fit Index (NFI)

Model	NFI
<i>Saturated Model</i>	0,728
<i>Estimated Model</i>	0,728

Sumber: Output data SmartPLS 4.1.5, Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai model dalam penelitian ini adalah berada di antara 0-1, yang mengindikasikan kecocokan yang memuaskan antara model dan data.

C. Pengujian Hipotesis**1. Hasil Uji Parsial (Uji t)****Tabel 9. Hasil Uji t**

Variabel	Koefisien Jalur	P-Value	Keterangan
<i>work life balance (X1) -> komitmen organisasi (Y2)</i>	0,148	0,003	Diterima
<i>penghargaan (X2) -> komitmen organisasi (Y2)</i>	0,143	0,000	Diterima
<i>work life balance (X1) -> keterhubungan sosial (Y1)</i>	0,207	0,002	Diterima
<i>Penghargaan (X2) -> keterhubungan sosial (Y1)</i>	0,733	0,000	Diterima
<i>keterhubungan sosial (Y1) -> komitmen organisasi (Y2)</i>	0,588	0,000	Diterima

Variabel	Koefisien Jalur	P-Value	Keterangan
<i>work life balance</i> (X1) -> keterhubungan sosial (Y1) -> komitmen organisasi (Y1)	0,122	0,001	Diterima
penghargaan (X2) -> keterhubungan sosial (Y1) -> komitmen organisasi (Y2)	0,430	0,000	Diterima

Sumber: Output data SmartPLS 4.1.5, Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil pada tabel 9, maka hasil ini menunjukkan bahwa:

- H1** : Nilai koefisien jalur sebesar 0,148 dengan P-Value $0,003 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Work-Life Balance berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi. Maka, hipotesis ini diterima.
- H2** : Nilai koefisien jalur sebesar 0,143 dengan P-Value $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Penghargaan memiliki pengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Maka, hipotesis ini diterima.
- H3** : Nilai koefisien jalur sebesar 0,207 dengan P-Value $0,002 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Work-Life Balance berpengaruh terhadap Keterhubungan Sosial. Maka, hipotesis ini diterima.
- H4** : Nilai koefisien jalur sebesar 0,733 dengan P-Value $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Penghargaan berpengaruh terhadap Keterhubungan Sosial. Maka, hipotesis ini diterima.
- H5** : Nilai koefisien jalur sebesar 0,588 dengan P-Value $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Keterhubungan Sosial berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi. Maka, hipotesis ini diterima.
- H6** : Nilai koefisien jalur sebesar 0,122 dengan P-Value $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Keterhubungan Sosial memediasi pengaruh Work-Life Balance terhadap Komitmen Organisasi. Maka, hipotesis ini diterima.
- H7** : Nilai koefisien jalur sebesar 0,430 dengan P-Value $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Keterhubungan Sosial memediasi pengaruh Penghargaan terhadap Komitmen Organisasi. Maka, hipotesis ini diterima.

D. Pembahasan

1. Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Komitmen Organisasi kepada Karyawan Generasi Z di wilayah Bekasi

Hipotesis pertama (H1) yang diungkapkan peneliti yaitu *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi diterima. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,148 dengan P-Value $0,003 < 0,05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *Work-Life Balance* memiliki pengaruh terhadap Komitmen Organisasi kepada karyawan Generasi Z di wilayah Bekasi.

Penelitian yang sejalan dilakukan oleh Alfianto & Hadi (2024) menyatakan bahwa *Work-Life Balance* (WLB) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dan meningkatkan kepuasan kerja. Selain itu, penelitian oleh Izzati & Puspitadewi (2024) juga menunjukkan bahwa WLB memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Selanjutnya, Nugraha & Hermina (2024) menemukan bahwa WLB yang cukup kuat dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan, mengurangi stres, dan meningkatkan produktivitas.

Hal ini membuktikan bahwa *Work-Life Balance* merupakan faktor penting dalam membentuk komitmen organisasi, terutama pada karyawan Generasi Z yang

cenderung lebih menghargai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ketika karyawan merasa bahwa mereka memiliki waktu yang cukup untuk kehidupan di luar pekerjaan, maka loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi juga akan meningkat.

Generasi Z dikenal sebagai generasi yang mengutamakan fleksibilitas, kesehatan mental, dan waktu luang sebagai bagian dari kepuasan kerja. Oleh karena itu, perusahaan di wilayah Bekasi perlu mempertimbangkan penerapan kebijakan *Work-Life Balance* secara optimal, seperti jam kerja fleksibel, kebijakan cuti yang mendukung, serta lingkungan kerja yang tidak menuntut secara berlebihan.

Hasil ini memberikan kontribusi praktis bagi organisasi dalam mengelola tenaga kerja muda. Penerapan *Work-Life Balance* yang efektif dapat menjadi strategi penting dalam mempertahankan karyawan, meningkatkan komitmen organisasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

2. Pengaruh Penghargaan terhadap Komitmen Organisasi kepada Karyawan Generasi Z di wilayah Bekasi

Hipotesis kedua (H2) yang diungkapkan peneliti yaitu Penghargaan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi diterima. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,143 dengan P-Value $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Penghargaan memiliki pengaruh terhadap Komitmen Organisasi karyawan Generasi Z di wilayah Bekasi.

Penelitian yang sejalan dilakukan Kurniawati et al (2024) menyatakan bahwa Penghargaan memiliki pengaruh langsung yang lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan prayogi & Rizal (2023) menyatakan bahwa Penghargaan berpengaruh dan berkontribusi besar dalam komitmen organisasi. Penelitian Ritonga et al. (2023) menyatakan bahwa Penelitian ini mampu menjelaskan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi pada pengaruh antara penghargaan terhadap disiplin kerja. Penelitian yang dilakukan Putri (2024) menyatakan bahwa Penghargaan yang adil dan konsisten dapat meningkatkan komitmen organisasi pada Generasi Z dengan menciptakan rasa dihargai dan memotivasi mereka untuk tetap loyal.

Hal ini membuktikan bahwa penghargaan memainkan peran penting dalam membangun komitmen organisasi, terutama pada karyawan Generasi Z yang cenderung memiliki kebutuhan akan pengakuan, keadilan, dan motivasi intrinsik dalam lingkungan kerja. Pemberian penghargaan yang tepat tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi. Faktor eksternal seperti penghargaan dapat memperkuat komponen afektif dan normatif dalam diri karyawan, sehingga mereka merasa terikat dan berkewajiban untuk tetap menjadi bagian dari organisasi.

Bagi perusahaan-perusahaan di wilayah Bekasi, terutama yang mempekerjakan karyawan dari kalangan Generasi Z, strategi pemberian penghargaan yang adil, transparan, dan disesuaikan dengan karakteristik generasi ini menjadi krusial. Bentuk penghargaan tidak harus selalu bersifat finansial, namun juga dapat berupa pengakuan atas pencapaian, promosi jabatan, fleksibilitas kerja, atau akses terhadap pengembangan diri dan pelatihan.

Dengan demikian, hasil penelitian ini tidak hanya memperkuat hasil-hasil studi sebelumnya, namun juga memberikan implikasi praktis bagi manajemen SDM dalam merancang sistem penghargaan yang mampu meningkatkan loyalitas dan komitmen karyawan Generasi Z terhadap organisasi.

3. Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Keterhubungan Sosial Karyawan Generasi Z di wilayah Bekasi

Hipotesis ketiga (H3) yang diungkapkan peneliti yaitu *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap Keterhubungan Sosial diterima. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,207 dengan P-Value $0,002 < 0,05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap keterhubungan sosial karyawan Generasi Z di wilayah Bekasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Wijaya et al. (2024), ditemukan bahwa *Work-Life Balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap *Quality of Work Life*. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan kualitas pengalaman kerja, termasuk aspek-aspek sosial di tempat kerja. Sementara itu, penelitian Afriyani et al. (2024) mengungkapkan bahwa interaksi sosial dan dukungan sosial (*social support*) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Nurhabiba (2020) menyatakan Keterhubungan sosial berperan penting dalam mencapai keseimbangan kehidupan kerja karena dukungan yang diberikan oleh keluarga, teman, dan rekan kerja dapat membantu individu mengelola stres dan tuntutan pekerjaan yang berat

Hal ini membuktikan bahwa *Work-Life Balance* tidak hanya berdampak pada kondisi psikologis individu, tetapi juga memperkuat hubungan sosial melalui peningkatan interaksi, dukungan, dan rasa keterikatan sosial. Generasi Z, yang cenderung menghargai koneksi interpersonal dan kesejahteraan emosional, akan lebih mudah membentuk keterhubungan sosial ketika mereka memiliki waktu dan energi yang cukup untuk kehidupan pribadi dan pekerjaan secara seimbang.

4. Pengaruh Penghargaan terhadap Keterhubungan Sosial Karyawan Generasi Z di wilayah Bekasi

Hipotesis keempat (H4) yang diungkapkan peneliti yaitu Penghargaan berpengaruh terhadap Keterhubungan Sosial diterima. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,733 dengan P-Value $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa penghargaan berpengaruh terhadap keterhubungan sosial karyawan Generasi Z di wilayah Bekasi.

Penelitian yang dilakukan Nurdiansyah & Kusmawati (2024) menyatakan bahwa adanya penghargaan atas keberadaan, kontribusi, dan potensi teman-temannya, yang membantu mengatasi perasaan cemas, kebingungan, dan kekhawatiran yang muncul akibat *Quarter Life Crisis*. Penelitian yang dilakukan Ramadhani et al. (2024) menyatakan bahwa dukungan emosional dan instrumental ini mencerminkan bentuk penghargaan yang diberikan kepada individu melalui perhatian, pengakuan, dan penghormatan atas keberadaan mereka. Penghargaan ini menciptakan rasa diterima dan dihargai dalam lingkungan sosial, yang pada akhirnya memperkuat keterhubungan sosial. Ketika individu merasa diakui dan mendapat dukungan positif, mereka cenderung lebih terhubung secara emosional dan psikologis dengan orang-orang di sekitar mereka.

Hal ini membuktikan bahwa penghargaan yang diberikan kepada individu baik dalam bentuk pengakuan, dukungan, maupun perhatian memiliki peran penting dalam membangun dan mempererat keterhubungan sosial. Ketika karyawan Generasi Z merasa dihargai oleh lingkungan sekitarnya, mereka cenderung lebih terbuka, terhubung secara emosional, dan mampu membangun hubungan interpersonal yang lebih kuat di tempat kerja maupun dalam lingkup sosial lainnya.

5. Pengaruh Keterhubungan Sosial terhadap Komitmen Organisasi kepada Karyawan Generasi Z di wilayah Bekasi

Hipotesis kelima (H5) yang diungkapkan peneliti yaitu Keterhubungan Sosial berpengaruh langsung terhadap Komitmen Organisasi diterima. Hal ini terlihat dari nilai koefisien jalur sebesar 0,588 dengan P-Value $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa keterhubungan sosial berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan Generasi Z di Bekasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Giri & Hardiansyah (2024) menyatakan bahwa dukungan sosial yang lebih tinggi berhubungan dengan tingkat komitmen organisasi yang lebih tinggi di antara para anggota. Hal ini menggarisbawahi pentingnya membina jaringan dukungan sosial dalam organisasi seperti Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah untuk meningkatkan komitmen organisasi dan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Penelitian yang dilakukan oleh Abdullah & Budiani (2024) menyatakan bahwa terdapat hubungan signifikan dari psychological ownership dengan komitmen organisasi.

Hal ini membuktikan bahwa keterhubungan sosial memainkan peran penting dalam membangun komitmen organisasi, karena rasa diterima, didukung, dan terhubung secara emosional dengan lingkungan kerja menciptakan ikatan psikologis yang memperkuat loyalitas karyawan. Bagi Generasi Z, yang sangat menghargai hubungan sosial dan pengakuan dari rekan kerja, lingkungan kerja yang suportif akan mendorong keterlibatan dan komitmen jangka panjang terhadap organisasi.

6. Keterhubungan Sosial dapat memediasi pengaruh antara *Work-Life Balance* terhadap Komitmen Organisasi kepada karyawan Generasi Z di Bekasi

Hipotesis keenam (H6) yang diungkapkan peneliti yaitu Keterhubungan Sosial secara tidak langsung dapat memediasi pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Komitmen Organisasi diterima. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,122 dengan P-Value $0,001 < 0,05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa keterhubungan sosial secara tidak langsung dapat memediasi secara signifikan pengaruh *Work-Life Balance* dan Komitmen Organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Afriyani et al. (2024) mengungkapkan bahwa interaksi sosial dan dukungan sosial (social support) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Nugraha & Hermina (2024) menyatakan *Work-Life Balance* yang cukup kuat dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan, mengurangi stres, dan meningkatkan produktivitas. Penelitian yang dilakukan Tutupoho & Fasak (2022) menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja tidak langsung memengaruhi komitmen organisasi, pengaruhnya terhadap kepuasan kerja dapat memperkuat komitmen organisasi.

Hal ini membuktikan bahwa keterhubungan sosial berperan sebagai jalur perantara dalam hubungan antara *Work-Life Balance* dan Komitmen Organisasi. Dengan kata lain, *Work-Life Balance* yang baik memungkinkan individu untuk membangun keterhubungan sosial yang positif, dan melalui hubungan sosial tersebut, komitmen terhadap organisasi terbentuk. Bagi karyawan Generasi Z, yang menghargai keseimbangan hidup dan koneksi sosial, kondisi ini menjadi faktor penting dalam membangun loyalitas dan keterikatan terhadap tempat kerja.

7. Keterhubungan Sosial dapat memediasi pengaruh antara Penghargaan terhadap Komitmen Organisasi kepada karyawan Generasi Z di Bekasi

Hipotesis ketujuh (H7) yang diajukan peneliti yaitu Keterhubungan Sosial secara tidak langsung dapat memediasi pengaruh Penghargaan terhadap Komitmen Organisasi diterima. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,430 dengan P-Value $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa keterhubungan sosial secara tidak langsung dapat memediasi secara signifikan pengaruh Penghargaan dan Komitmen Organisasi.

Penelitian yang dilakukan Wicaksono (2019) komitmen organisasi suatu keadaan di mana para pekerja mendukung perusahaan dengan visi, misi dan tujuannya serta berkeinginan menetap pada sebuah perusahaan. Afriyani et al. (2024) mengungkapkan bahwa interaksi sosial dan dukungan sosial (social support) memiliki pengaruh terhadap penghargaan dalam kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Ramadhani et al. (2024) menyatakan bahwa dukungan emosional dan instrumental ini mencerminkan bentuk penghargaan yang diberikan kepada individu melalui perhatian, pengakuan, dan penghormatan atas keberadaan mereka.

Hal ini membuktikan bahwa keterhubungan sosial menjadi jalur perantara dalam hubungan antara penghargaan dan komitmen organisasi. Dengan adanya penghargaan yang diberikan dalam bentuk pengakuan, penghormatan, dan dukungan sosial, individu merasa dihargai secara emosional dan sosial. Perasaan dihargai ini mendorong terbentuknya keterhubungan sosial yang kuat antar individu di lingkungan kerja. Selanjutnya, keterhubungan sosial yang baik menciptakan rasa memiliki dan loyalitas terhadap organisasi, yang pada akhirnya meningkatkan komitmen organisasi, terutama pada karyawan Generasi Z yang mengutamakan nilai-nilai penghargaan dan relasi sosial dalam dunia kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Peran *Work Life Balance* Dan Penghargaan Terhadap Keterhubungan Sosial Dan Komitmen Organisasi Karyawan Generasi Z di Bekasi, diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi.
2. Penghargaan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi.
3. *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap Keterhubungan Sosial.
4. Penghargaan berpengaruh terhadap Keterhubungan Sosial.
5. Keterhubungan Sosial berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi.
6. Keterhubungan Sosial secara tidak langsung dapat memediasi pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Komitmen Organisasi.

7. Keterhubungan Sosial secara tidak langsung dapat memediasi pengaruh Penghargaan terhadap Komitmen Organisasi.

SARAN

Berdasarkan temuan tersebut, rekomendasi berikut dirancang untuk membantu manajemen perusahaan dan karyawan Generasi Z dalam memperkuat dan menjaga komitmen organisasi secara keseluruhan.

1. Perusahaan di wilayah Bekasi disarankan untuk menyediakan fleksibilitas kerja bagi karyawan Generasi Z, seperti jam kerja yang tidak kaku atau sistem kerja *hybrid*. Hal ini penting karena fleksibilitas memungkinkan Generasi Z untuk mengembangkan kehidupan di luar pekerjaan, sejalan dengan kebutuhan mereka akan *work-life balance*. Penerapan fleksibilitas kerja juga dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.
2. Perusahaan di wilayah Bekasi disarankan untuk menyediakan program tunjangan yang sesuai, seperti tunjangan kesehatan, transportasi, atau pengembangan diri. Program ini dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan Generasi Z, sekaligus memperkuat kepuasan dan komitmen mereka terhadap organisasi.
3. Perusahaan di Bekasi sebaiknya menerapkan kesempatan promosi yang adil dan transparan bagi karyawan Generasi Z. Sistem promosi yang adil dapat menjadi motivasi kuat untuk meningkatkan kinerja serta mendorong loyalitas terhadap perusahaan.
4. Perusahaan di Bekasi disarankan untuk membangun interaksi sosial yang positif di lingkungan kerja, seperti melalui kegiatan tim atau komunikasi terbuka. Hal ini penting untuk mendorong kolaborasi antar karyawan Generasi Z dan meningkatkan efektivitas kerja tim.
5. Perusahaan di Bekasi perlu menanamkan nilai-nilai organisasi secara konsisten agar karyawan Generasi Z dapat lebih mudah mengidentifikasi diri dengannya. Hal ini dapat meningkatkan rasa bangga dan keterikatan karyawan terhadap perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adedapo, B. (2024, July). What Gen Z Really Wants From The World Of Work. *Minutehack.Com*. <https://minutehack.com/opinions/what-gen-z-really-wants-from-the-world-of-work>
- Aulia, P. O., & Kusumaningrum, F. A. (2024). *Hubungan Keterhubungan Sosial dan Kesepian Pada Dewasa Muda*. 2(3), 140–148.
- BPS. (2023). *Statistik Ketenagakerjaan Indonesia 2023*. <https://www.bps.go.id/id/publication/2023/06/09/5ce5c75f3ffabce2d6423c4a/keadaan-angkatan-kerja-di-indonesia-februari-2023.html>
- Deloitte. (2023). *2024 Gen Z and Millennial Survey: Living and working with purpose in a transforming world*. <https://www.deloitte.com/global/en/issues/work/content/genz-millennialsurvey.html>
- Dpmpmsp. (2024). Demografi. *Dpmpmsp.Bekasikota.Go.Id*. <https://dpmpmsp.bekasikota.go.id/mengapa-kota-bekasi/demografi>
- Ghozali, Imam. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 28*

(9th Edition). Semarang: Universitas Diponegoro.

- Harter, J. (2023). *U.S. Employee Engagement Needs a Rebound in 2023*. Gallup. <https://www.gallup.com/workplace/468233/employee-engagement-needs-rebound-2023.aspx>
- Lee, R. M., & Robbins, S. B. (1995). Measuring Belongingness: The Social Connectedness and the Social Assurance Scales. *Journal of Counseling Psychology, 42*(2). <https://doi.org/10.1037/0022-0167.42.2.232>
- Nabahani, P. R., & Riyanto, S. (2020). Job Satisfaction and Work Motivation in Enhancing Generation Z's Organizational Commitment. *Journal of Sosial Science, 1*(5), 234–240. <https://doi.org/10.46799/jsss.v1i5.39>
- Pranitasari, D. (2022). *Development of Work Engagement Model Based on Organizational Culture Method*. 15(2), 861–884.
- Putri, K. (2024). Apakah Gen-Z memiliki Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi yang lebih tinggi terhadap Prestasi Kerja dibandingkan generasi lainnya? *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani, 6*(2), 48–67. <https://doi.org/10.51353/jmbm.v6i2.932>
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Twenge, J. M. (2017). *iGen: Why Today's Super-Connected Kids Are Growing Up Less Rebellious, More Tolerant, Less Happy—and Completely Unprepared for Adulthood and What That Means for the Rest of Us*. Atria.
- Van Bel, D. ., Smolders, K. C. H. ., Ijsselsteijn, W. A., & de Kort, Y. (2009). Social connectedness: concept and measurement. *Intelligent Environments 2009 - Proceedings of the 5th International Conference on Intelligent Environments, January*, 67–74. <https://doi.org/10.3233/978-1-60750-034-6-67>
- Wardhani, B. K., Qurniawati, R. S., & Putra, Y. S. (2020). Upaya Peningkatan Komitmen Organisasi Generasi Z Melalui Psychological Capital Dan Organizational Citizenship Behaviour (Studi Kasus Pada Karyawan Generasi Z Di Kota Salatiga). *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis, 8*(1), 9–18. <https://doi.org/10.35829/magisma.v1i1.64>