

# PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP KOMITMEN GEN Z MELALUI *FINANCIAL LITERACY*

Dwi Sandini<sup>1</sup>, Ade Mubarok<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya, dwi@ars.ac.id

<sup>1</sup>Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya, adem@ars.ac.id

## ABSTRAK

Rendahnya retensi karyawan Generasi Z (Gen Z) menjadi tantangan bagi manajemen sumber daya manusia di tengah perubahan pola kerja modern. Generasi ini cenderung memiliki orientasi kerja terhadap keseimbangan kehidupan pribadi, fleksibilitas, serta kesiapan menghadapi mobilitas karier, sehingga loyalitas jangka panjang terhadap organisasi menjadi tantangan tersendiri. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Work-Life Balance* dan *Job Insecurity* terhadap *Organizational Commitment* pada karyawan Gen Z, serta menguji peran *Financial Literacy* sebagai variabel moderasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif terhadap 100 karyawan Gen Z di sektor manufaktur, yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Analisis data dilakukan menggunakan *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Squares* (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh positif terhadap *Organizational Commitment*, sedangkan *Job Insecurity* berpengaruh negatif serta *Financial Literacy* berpengaruh positif terhadap *Job Insecurity* dan komitmen organisasi. Oleh karena itu, organisasi disarankan untuk mengintegrasikan kebijakan *Work-Life Balance* dan program literasi keuangan sebagai bagian dari strategi pengelolaan karyawan.

**Kata Kunci:** *Financial Literacy, Generasi Z, Job Insecurity, Organizational Commitment, Work-Life Balance*

## ABSTRACT

The low retention of Generation Z (Gen Z) employees is a challenge for human resource management amidst changing modern work patterns. This generation tends to have a work orientation towards personal life balance, flexibility, and readiness for career mobility, so that long-term loyalty to the organization is a challenge in itself. This study aims to analyze the influence of *Work-Life Balance* and *Job Insecurity* on *Organizational Commitment* in Gen Z employees, as well as to examine the role of *Financial Literacy* as a moderating variable. This study used a quantitative approach with 100 Gen Z employees in the manufacturing sector, selected using a *purposive sampling* technique. Data analysis was conducted using *Structural Equation Modeling* based on *Partial Least Squares* (SEM-PLS). The results show that *Work-Life Balance* has a positive effect on *Organizational Commitment*, while *Job Insecurity* has a negative effect and *Financial Literacy* has a positive effect on *Job Insecurity* and organizational commitment. Therefore, organizations are advised to integrate *Work-Life Balance* policies and financial literacy programs as part of their employee management strategy.

**Keywords:** *Financial Literacy, Generasi Z, Job Insecurity, Organizational Commitment, Work-Life Balance*.

## PENDAHULUAN

Dinamika ketenagakerjaan global saat ini sedang mengalami transformasi signifikan seiring dengan masuknya Generasi Z (Gen Z) sebagai dominasi baru dalam angkatan

kerja (Chillakuri, 2020; Deloitte, 2023). Berbeda dengan generasi sebelumnya yang cenderung mengutamakan stabilitas, Gen Z dikenal memiliki preferensi kerja yang lebih dinamis dan menuntut fleksibilitas tinggi

(Maloni et al., 2021). Fenomena ini seringkali disebut "*Gig Economy Mindset*", di mana pegawai tetap pun memiliki cara berpikir yang seperti pekerja lepas dan mereka menganggap bahwa pekerjaan itu tidak sebagai identitasnya, melainkan sebagai sebuah proyek untuk pengembangan diri (Kuhn et al., 2021; Veen et al., 2020). Perubahan pemahaman ini memberikan tantangan besar bagi organisasi dalam mempertahankan *Organizational Commitment*, yang berdampak langsung pada tingginya angka *turnover* karyawan muda khususnya Gen Z (Dwidienawati et al., 2020).

Salah satu elemen penting yang sangat berpengaruh terhadap komitmen karyawan Gen Z adalah *Work-Life Balance* (WLB). Bagi mereka, batasan antara kehidupan pekerjaan dan pribadi serta kesehatan mental menjadi hal yang sangat penting (Rana et al., 2021). Berdasarkan penelitian sebelumnya menjelaskan bahwa pandangan terkait *Work Life Balance* yang buruk memiliki hubungan yang erat dengan menurunnya komitmen dari para karyawan (Silaban & Margaretha, 2021; Wolor et al., 2020). Namun, di sisi lain, lanskap ekonomi pasca-pandemi juga memunculkan isu *Job Insecurity*. Secara teori, meningkatnya ketidakpastian dalam pekerjaan seharusnya dapat menurunkan komitmen karyawan terhadap organisasi karena ketidaksesuaian pada kontrak psikologis, di mana karyawan merasa organisasi tidak mampu memberikan kepastian untuk masa depan (Nemteanu & Dabija, 2021; Jung et al., 2021).

Meskipun telah banyaknya penelitian mengenai hubungan antara *Work Life Balance*, *Job Insecurity*, dan *Organizational Commitment*, terdapat beberapa fenomena unik dan kesenjangan (*gap*) pada karyawan Gen Z. Beberapa penelitian menunjukkan ketidakkonsistenan di mana tingginya tingkat *Job Insecurity* tidak selalu menyebabkan karyawan Gen Z untuk bertahan secara langsung, yang dapat menunjukkan bahwa respons mereka terhadap ketidakpastian pekerjaan berbeda dengan generasi sebelumnya (Jiang & Lavaysse, 2023). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat faktor variabel lain yang

mempengaruhi hubungan tersebut. Penelitian ini mengajukan *Financial Literacy* (literasi keuangan) sebagai variabel moderasi yang potensial namun masih jarang dieksplorasi dalam literatur Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) (Goyal & Kumar, 2021).

Karyawan dengan literasi keuangan yang baik cenderung memiliki dana darurat atau sumber pendapatan pasif, sehingga mereka memiliki "bantalan ekonomi" yang membuat mereka tidak terlalu bergantung secara emosional pada satu pemberi kerja (Morgan & Trinh, 2020; Potrich et al., 2020). Kondisi ini memungkinkan mereka untuk tetap menjaga keseimbangan kerja tanpa merasa tertekan secara berlebihan oleh ancaman kehilangan pekerjaan. Berdasarkan pendahuluan dan fenomena yang sudah dijelaskan, bahwa penelitian ini memiliki urgensi untuk mengatasi kekurangan literatur dengan menggabungkan sudut pandang ekonomi (literasi keuangan) ke dalam bidang psikologi industri. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *Work-Life Balance* dan *Job Insecurity* terhadap *Organizational Commitment* dengan *Financial Literacy* sebagai variabel moderasi.

## KAJIAN LITERATUR

### *Work-Life Balance*

Berdasarkan *Border Theory* yang dikemukakan oleh Clark (2000) *Work Life Balance* adalah teori yang memandang individu sebagai "pelintas batas" (*border-crossers*) yang bergerak setiap hari antara dua dunia: dunia kerja dan dunia keluarga/pribadi. "Keseimbangan" tercapai ketika individu mampu mengelola dan menegosiasikan perbatasan (*borders*) - baik fisik, waktu, maupun psikologis - antara kedua domain tersebut agar tidak saling berkonflik. Dalam *Gig Economy Mindset*, batas kerja menjadi kabur (*blurring boundaries*). Gen Z cenderung memiliki *permeability* (keterbukaan batas) yang tinggi, contohnya dapat merespon chat terkait pekerjaan saat libur atau mengelola hobi di waktu kerja. Teori ini relevan untuk mengukur seberapa efektif mereka mengelola integrasi ini tanpa merasa lelah

secara psikologis (Clark, 2000; Sirgy & Lee, 2018).

Menurut Greenhaus et al. (2003), *Work-Life Balance* didefinisikan sebagai sejauh mana seorang individu terikat secara seimbang dan merasa puas dengan peran kerjanya dan peran keluarganya.

Karakteristik individu dengan *Work-Life Balance* yang baik (Kalliath & Brough, 2008; Wolor et al., 2020):

1. Kepuasan Ganda: Merasakan kepuasan hasil kerja di kantor serta kehidupan di rumah secara seimbang.
2. Minim Konflik Peran: Rendahnya tingkat stres yang disebabkan oleh tuntutan pekerjaan yang mengganggu urusan pribadi, atau sebaliknya.
3. Fungsi Optimal: Dapat menyeimbangkan secara baik antara sebagai karyawan maupun sebagai individu atau anggota keluarga.

Dimensi *Work-Life Balance* yang paling banyak dirujuk dan valid secara statistik adalah tiga komponen keseimbangan menurut Greenhaus et al. (2003). Berikut adalah penjabarannya beserta indikator yang bisa dijadikan item pertanyaan:

1. *Time Balance* (Keseimbangan Waktu)  
Adalah keseimbangan antara waktu yang digunakan untuk tugas pekerjaan dan tanggung jawab pribadi atau keluarga
2. *Involvement Balance* (Keseimbangan Keterlibatan)  
Adalah keseimbangan tingkat keterlibatan mental (perhatian/pemikiran) di lingkungan pekerjaan dan dalam fungsi keluarga.
3. *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan)  
Adalah keseimbangan tingkat kepuasan yang dialami dari pekerjaan dan tanggung jawab dalam keluarga.

### **Job Insecurity**

Berdasarkan *Conservation of Resources* (COR) *Theory* yang dikemukakan oleh Hobfoll (1989), menyatakan bahwa setiap orang memiliki dorongan naluriah untuk memperoleh, mempertahankan, dan melindungi hal-hal yang mereka anggap penting (sumber daya), seperti penghasilan, jabatan, harga diri, dan keamanan hidup.

Ketika seseorang berada dalam ancaman maka psikologi stres pun akan muncul. Dalam *Gig Economy Mindset, Job Insecurity* dipandang sebagai ancaman yang secara langsung dapat memengaruhi sumber daya finansial dan sosial karyawan Gen Z. Meskipun Gen Z dikenal suka berpindah kerja, ketidakpastian yang tidak diinginkan (*involuntary*) tetap dianggap sebagai ancaman yang menguras energi psikologis. Berdasarkan COR, ketika Gen Z merasa terancam, mereka akan menarik diri (*withdrawal*) dan mengurangi komitmen organisasi untuk "menghemat" sisa sumber daya energi mereka (Jiang & Lavaysse, 2023).

Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) mendefinisikan *Job Insecurity* sebagai pandangan kekuatan yang lemah dalam menjaga keseimbangan pekerjaan yang berada pada kondisi terancam. Karakteristik Utama (Shoss, 2017; Menéndez-Espina et al., 2020):

1. Subjektif: ketidakpastian dalam pekerjaan merupakan pandangan seseorang, bukan suatu kenyataan. Dua orang di perusahaan yang sama bisa merasakan tingkat keamanan yang berbeda
2. Ketidakpastian (*Uncertainty*): pokok permasalahannya adalah ketidaktahuan mengenai apa yang akan terjadi di masa depan, yang seringkali lebih menyiksa daripada kabar buruk yang sudah pasti.
3. *Involuntary* (Tidak Sukarela): Ketidakpastian ini timbul bukan disebabkan karena keinginan karyawan (seperti *resign*), tetapi adanya ancaman eksternal.

Dimensi yang paling valid dan banyak digunakan dalam penelitian MSDM modern adalah model dari Hellgren et al. (1999) yang menjelaskan bahwa ada dua dimensi utama dalam *Job Insecurity* yaitu:

1. *Quantitative Job Insecurity* (Ketidakamanan Kuantitatif)  
Adalah Kekhawatiran akan kehilangan pekerjaan itu sendiri secara keseluruhan (pemecatan/PHK).
2. *Qualitative Job Insecurity* (Ketidakamanan Kualitatif)

Kekhawatiran akan kehilangan fitur-fitur penting/kualitas dari pekerjaan tersebut (penurunan gaji, demosi, hilangnya fleksibilitas).

### **Organizational Commitment**

Menurut teori *Three-Component Model (TCM) of Commitment* yang dikemukakan oleh Meyer dan Allen (1991), Model ini memandang komitmen bukan sebagai konstruk tunggal, melainkan terdiri dari tiga komponen psikologis yang berbeda:

1. Afektif: Keinginan emosional untuk bertahan (*want to stay*).
2. Kontinuans: Kebutuhan mendesak untuk bertahan karena pertimbangan biaya/rugi (*need to stay*).
3. Normatif: Perasaan wajib untuk bertahan karena moralitas (*ought to stay*).

Dalam *Gig Economy Mindset*, menunjukkan bahwa Gen Z cenderung memiliki Komitmen Afektif yang lebih sedikit dibandingkan dengan generasi sebelumnya karena mereka memprioritaskan pada perkembangan karirnya. Namun, penelitian ini justru ingin melihat bagaimana Komitmen Kontinuans (pertimbangan untung-rugi) berpengaruh terhadap *Job Insecurity* yang dimoderasi oleh *Financial Literacy*. Apakah Gen Z bertahan karena "cinta" perusahaan, atau karena "butuh" gaji? Teori Meyer & Allen memiliki kemampuan dalam memberikan motivasi ini (Chillakuri, 2020; Dwidienawati et al., 2020).

Meyer dan Allen (1997) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan psikologis yang mengkarakterisasi hubungan karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi terhadap keputusan untuk melanjutkan atau menghentikan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Karakteristik pada Gen Z (Rana et al., 2021; Viola et al., 2023):

1. Transaksional: Komitmen Gen Z seringkali bersifat timbal-balik; mereka loyal hanya jika organisasi memberikan nilai (seperti *flexibility* atau *upskilling*).
2. *Short-term Orientation*: Berbeda dengan *lifetime employment* generasi *Baby*

*Boomers*, komitmen Gen Z seringkali berbasis proyek atau periode waktu tertentu.

3. *Value-Driven*: Gen Z cenderung lebih berkomitmen pada organisasi yang memiliki nilai etika dan tanggung jawab sosial yang sejalan dengan prinsip mereka.

Berdasarkan yang dikemukakan Meyer dan Allen (1991) *Organizational Commitment* memiliki dimensi dan indikator diantaranya:

1. Komitmen Afektif: Merujuk pada kondisi psikologis di mana individu memiliki loyalitas emosional dan merasa menjadi bagian utuh dari instansi. Dalam hal ini, karyawan memilih untuk tetap mengabdikan atas dasar keinginan pribadi dan kecintaan terhadap perusahaan.
2. Komitmen Kontinuans: Bentuk loyalitas yang didasarkan pada pertimbangan rasional mengenai untung dan rugi. Karyawan memilih bertahan karena menyadari adanya risiko ekonomi atau hilangnya fasilitas jika mereka memutuskan untuk keluar.
3. Komitmen Normatif: Kesetiaan yang muncul dari rasa tanggung jawab atau keyakinan moral. Individu merasa memiliki utang budi atau kewajiban etis untuk tidak meninggalkan organisasi tersebut.

### **Financial Literacy**

Menurut Teori ekonomi *Hypothesis (LCH)* yang dikemukakan oleh Modigliani dan Brumberg (1954). LCH berasumsi bahwa seorang individu yang rasional akan mengatur tabungan dan pengeluaran mereka selama masa hidupnya agar kualitas hidup tetap terjaga dan stabil. Individu akan menabung dimasa produktif untuk menghadapi masa-masa sulit atau masa pensiun.

Dalam penelitian ini, LCH menjelaskan mekanisme *buffer* (penyangga). Karyawan Gen Z dengan *Financial Literacy* tinggi mampu menerapkan prinsip LCH dengan mengalokasikan dana melalui menabung atau investasi saat mereka dihadapkan pada ketidakpastian *Job Insecurity* (ancaman kehilangan pendapatan), mereka akan memiliki "bantalan ekonomi" (dana

darurat/aset), sehingga kecemasan mereka tidak langsung menghancurkan komitmen atau fokus kerja mereka. Sebaliknya, Gen Z dengan *Financial Literacy* rendah tidak memiliki persiapan ini, sehingga *Job Insecurity* akan berdampak drastis pada stres dan keinginan untuk segera pindah (*turnover*) demi uang tunai cepat, menurunkan komitmen jangka panjang.

OECD (2020) mendefinisikan *Financial Literacy* mencakup spektrum yang luas, mulai dari kesadaran dan pemahaman hingga perilaku nyata dalam mengelola uang. Kombinasi unsur-unsur ini sangat penting agar seseorang mampu mengambil langkah keuangan yang bijak demi menjamin kesejahteraan masa depannya.

Karakteristik pada Gen Z (Potrich et al., 2020; Morgan & Trinh, 2020):

1. *Digital-First*: Mengelola keuangan melalui aplikasi (*fintech*), namun rentan terhadap *impulsive buying* karena kemudahan akses (misal: *PayLater*).
2. *Awareness of Investment*: Memiliki keinginan minat tinggi untuk melakukan investasi (saham/kripto) namun sering kali tanpa pemahaman risiko yang memadai (FOMO).
3. *Financial Fragility*: Meskipun terlihat gaya, banyak Gen Z tidak memiliki dana darurat yang cukup untuk bertahan hidup 3 bulan tanpa gaji, membuat mereka rentan terhadap guncangan ekonomi.

Untuk pengukuran yang komprehensif, model dari Chen dan Volpe (1998) atau standar OECD/INFE (2020) adalah yang paling valid. Berikut adaptasinya:

1. *Financial Knowledge* (Pengetahuan Keuangan)  
Pemahaman dasar mengenai konsep ekonomi dan keuangan (inflasi, bunga, risiko).
2. *Financial Behavior* (Perilaku Keuangan)  
Tindakan nyata dalam mengelola uang sehari-hari (anggaran, pembayaran tagihan).
3. *Financial Attitude* (Sikap Keuangan)  
Pola pikir dan orientasi psikologis terhadap uang (hemat vs boros, jangka panjang vs pendek).

## METODE PENELITIAN

### Jenis dan Pendekatan Penelitian

Melalui pendekatan kuantitatif dengan teknik survei, penelitian ini berupaya membuktikan keterkaitan kausalitas antar variabel. Fokus utamanya adalah menguji sejauh mana *Work-Life Balance* dan *Job Insecurity* memberikan dampak terhadap *Organizational Commitment*, serta menguji peran *Financial Literacy* sebagai variabel moderasi melalui pengujian hipotesis secara statistik.

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini berfokus pada karyawan tetap di industri manufaktur yang termasuk dalam kategori Generasi Z (individu yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012). Generasi Z dalam penelitian ini didefinisikan sebagai individu yang berusia 19–27 tahun.

Sampel penelitian ditentukan menggunakan teknik *purposive sampling*. Dalam hal ini, responden dipilih secara sengaja sesuai dengan kriteria spesifik di bawah ini:

1. Karyawan berstatus tetap (bukan pekerja lepas atau kontrak jangka pendek);
2. Berusia 19–27 tahun;
3. Memiliki masa kerja minimal 6 bulan;
4. Bersedia mengisi kuesioner penelitian secara lengkap.

Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 100 orang. Ukuran ini telah sesuai dengan ketentuan teknis analisis data melalui pendekatan *Partial Least Squares (SEM-PLS)*

### Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer sebagai instrumen utama, di mana data dikumpulkan secara orisinal dari responden di lapangan. Data diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner terstruktur.

### Teknik Pengumpulan Data

Proses pengambilan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang dikembangkan dari indikator setiap variabel penelitian, meliputi *Work-Life Balance*, *Job Insecurity*, *Organizational Commitment*, serta *Financial Literacy*. Pengukuran setiap butir pernyataan menggunakan skala Likert 5

poin, dengan rentang penilaian dari angka 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju).

**Teknik Analisis Data**

Proses pengolahan data dilakukan melalui metode SEM-PLS yang dioperasikan dengan program *SmartPLS*. Pendekatan ini dipilih mengingat kemampuannya dalam menangani model penelitian yang kompleks dengan variabel yang beragam, tanpa menuntut asumsi distribusi data yang kaku atau ukuran sampel yang sangat besar. Tahapan analisis data meliputi:

1. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*): Dilakukan untuk memastikan kualitas instrumen melalui pengujian validitas konvergen, validitas diskriminan, serta reliabilitas konstruk.
2. Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*): Ditujukan untuk menguji kekuatan hubungan antarvariabel melalui analisis koefisien jalur (*path coefficient*), tingkat akurasi model dengan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ), serta pembuktian hipotesis penelitian.
3. Analisis Efek Moderasi: Digunakan untuk menganalisis apakah *Financial Literacy* mampu memperkuat atau memperlemah pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Organizational Commitment*

**PEMBAHASAN**

**Uji Validitas dan Reliabilitas**

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas dalam penelitian ini (*Work-Life Balance, Job Insecurity, Organizational Commitment, dan Financial Literacy*) sebagai berikut,

Tabel 1  
Hasil Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Work-Life Balance (X1)	0.845	0.880	0.612
Job Insecurity (X2)	0.812	0.865	0.585
Organizational Commitment (Y)	0.890	0.915	0.640
Financial Literacy (Z)	0.855	0.892	0.598

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa Semua variabel memiliki nilai AVE di atas 0,50 (nilai terendah 0,585 pada *Job Insecurity*), dan memiliki nilai *Cronbach's*

*Alpha* > 0,70 dan *Composite Reliability* > 0,70, yang menunjukkan bahwa seluruh instrumen memiliki tingkat konsistensi internal yang tinggi sehingga memenuhi kriteria reliabilitas dan validitas konvergen.

**Uji Validitas Diskriminan**

Berikut adalah hasil uji validitas diskriminan.

Tabel 2  
Validitas Diskriminan

Konstruk	Fin. Literacy	Job Insecurity	Org. Commitment	Work-Life Balance
Fin. Literacy	0.773			
Job Insecurity	-0.210	0.765		
Org. Commitment	0.345	-0.315	0.800	
Work-Life Balance	0.150	-0.120	0.452	0.782

Berdasarkan Tabel 2 Hasil pengujian validitas diskriminan menggunakan kriteria *Fornell-Larcker* menunjukkan bahwa seluruh konstruk dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria yang direkomendasikan. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) yang ditampilkan pada diagonal tabel memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan dengan korelasi antar konstruk lainnya. *Financial Literacy* memiliki nilai akar AVE sebesar 0,773, *Job Insecurity* sebesar 0,765, *Organizational Commitment* sebesar 0,800, dan *Work-Life Balance* sebesar 0,782. Hasil ini menunjukkan bahwa setiap konstruk memiliki tingkat diskriminasi yang baik dan mampu merepresentasikan konsep yang diukur secara unik tanpa tumpang tindih dengan konstruk lainnya.

**Pengujian Hipotesis**

Tabel 3  
Hasil Uji Hipotesis

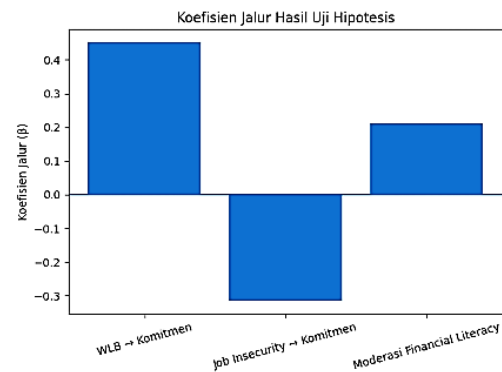
Hubungan Antar Variabel	Koefisien Jalur (β)	P-Values	Keterangan
WLB -> <u>Komitmen Organisasi</u>	0.452	0.000	Signifikan Positif
Job Insecurity -> <u>Komitmen</u>	-0.315	0.002	Signifikan Negatif
<u>Moderasi Financial Literacy</u>	0.210	0.015	Memoderasi

Data pada Tabel 3 mengungkapkan bahwa *Work-Life Balance* memberikan kontribusi positif yang signifikan dalam meningkatkan

Komitmen Organisasi. Dengan perolehan koefisien jalur 0,452 dan  $p$ -value 0,000, temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik stabilitas antara urusan profesional dan pribadi karyawan, maka keterikatan mereka terhadap organisasi akan semakin kuat. mampu meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Selanjutnya, variabel *Job Insecurity* ditemukan memiliki korelasi negatif dan signifikan terhadap *Organizational Commitment*. Dengan nilai koefisien jalur mencapai -0,315 dan  $p$ -value 0,002, yang menunjukkan bahwa meningkatnya persepsi ketidakamanan kerja akan menurunkan tingkat komitmen karyawan. Selain itu, Peran *Financial Literacy* sebagai variabel moderasi dalam model ini terbukti signifikan dengan perolehan nilai koefisien 0,210 dan  $p$ -value 0,015. Secara statistik, hasil ini menegaskan bahwa pemahaman keuangan yang baik dapat mengubah derajat pengaruh negatif dari *Job Insecurity* terhadap tingkat loyalitas atau komitmen karyawan terhadap organisasi.

#### Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Organizational Commitment*

Hasil analisis data mengkonfirmasi bahwa *Work-Life Balance* secara positif dan signifikan memengaruhi *Organizational Commitment* ( $\beta = 0,452$ ;  $p$ -value = 0,000). Representasi visual pada Gambar 1 memperjelas hubungan ini, di mana variabel *Work-Life Balance* memiliki jalur searah yang memperkuat tingkat loyalitas individu terhadap *Organizational Commitment* memiliki koefisien terbesar dibandingkan hubungan antar variabel lainnya. Hal ini mengindikasikan bahwa *Work-Life Balance* merupakan prediktor paling dominan dalam meningkatkan komitmen karyawan Generasi Z.



Gambar 1  
Koefisien Jalur Hasil Uji Hipotesis

Gambar 1 menunjukkan koefisien jalur hasil uji hipotesis antar variabel penelitian. *Work-Life Balance* memiliki koefisien jalur positif terbesar ( $\beta = 0,452$ ), yang mengindikasikan bahwa variabel ini merupakan prediktor paling kuat dalam meningkatkan *Organizational Commitment*. Sebaliknya, *Job Insecurity* menunjukkan koefisien jalur negatif ( $\beta = -0,315$ ), yang menandakan bahwa peningkatan persepsi ketidakamanan kerja secara signifikan menurunkan komitmen karyawan. Sementara itu, *Financial Literacy* sebagai variabel moderasi memiliki koefisien positif ( $\beta = 0,210$ ), yang menunjukkan perannya dalam memperlemah dampak negatif *Job Insecurity* terhadap *Organizational Commitment*.

Temuan ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi memiliki peran sentral dalam membentuk keterikatan karyawan Gen Z terhadap organisasi. Dalam konteks *gig economy mindset*, Saat ini, pekerjaan tidak lagi dianggap sebagai poros utama identitas individu, melainkan elemen hidup yang harus berintegrasi dengan kebutuhan personal. Sebagaimana divisualisasikan dalam Gambar 1, hubungan positif tersebut mempertegas bahwa optimalisasi *Work-Life Balance* merupakan penggerak utama dalam memperkuat ikatan emosional karyawan terhadap organisasi.

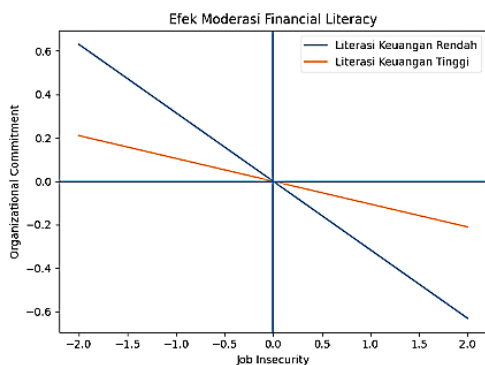
#### Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Organizational Commitment*

Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa *Job Insecurity* memberikan dampak

negatif yang signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Hal ini divalidasi oleh perolehan koefisien jalur sebesar  $\beta = -0,315$  dan p-value 0,002. Sebagaimana tertera pada model visual di Gambar 1, arah hubungan ini mengonfirmasi bahwa peningkatan rasa ketidakamanan kerja secara konsisten akan menurunkan derajat komitmen karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa eskalasi persepsi mengenai ketidakpastian kerja berisiko mengikis ikatan psikologis yang telah terbangun antara karyawan dan organisasi. Sebagaimana ditunjukkan pada Gambar 1, bahwa semakin tinggi tingkat *Job Insecurity*, semakin rendah tingkat *Organizational Commitment*. Kondisi ini dapat dijelaskan melalui *Conservation of Resources Theory*, di mana ancaman terhadap stabilitas pekerjaan dipersepsikan sebagai kehilangan sumber daya penting, sehingga mendorong karyawan untuk menarik diri secara emosional dari organisasi.

**Peran Moderasi *Financial Literacy* dalam Hubungan *Job Insecurity* dan *Organizational Commitment***

Hasil uji moderasi menunjukkan bahwa *Financial Literacy* secara signifikan memoderasi pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Organizational Commitment*, dengan nilai koefisien interaksi  $\beta = 0,210$  dan p-value 0,015. Peran moderasi ini terlihat jelas pada Gambar 2 melalui perbedaan *slope* (kemiringan garis) hubungan antara *Job Insecurity* dan *Organizational Commitment*. Hal ini menunjukkan bahwa dampak ketidakpastian kerja terhadap komitmen organisasi tidaklah seragam, melainkan bergantung pada tingkat pemahaman keuangan individu.



Gambar 2  
Efek Moderasi *Financial Literacy*

Sebagaimana terlihat pada Gambar 2, karyawan dengan tingkat *Financial Literacy* rendah mengalami penurunan *Organizational Commitment* yang lebih tajam seiring meningkatnya *Job Insecurity*. Sebaliknya, pada karyawan dengan *Financial Literacy* tinggi, penurunan komitmen akibat ketidakamanan kerja menunjukkan tren yang lebih landai. Hal ini membuktikan bahwa literasi keuangan berfungsi sebagai instrumen penyangga yang secara efektif meminimalisir konsekuensi negatif dari persepsi ketidakpastian kerja terhadap keterikatan organisasi.

Temuan ini mendukung *Life-Cycle Hypothesis* yang menyatakan bahwa individu dengan perencanaan keuangan yang baik memiliki bantalan ekonomi yang mampu meredam tekanan psikologis. Dengan demikian, sebagaimana ditunjukkan pada Gambar 2, *Financial Literacy* memungkinkan karyawan Gen Z untuk tetap menjaga tingkat komitmen organisasi meskipun berada dalam situasi kerja yang tidak pasti.

**PENUTUP**

Penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *Organizational Commitment* karyawan Generasi Z dalam konteks perubahan dunia kerja yang semakin fleksibel dan tidak pasti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* merupakan faktor kunci yang mampu memperkuat komitmen organisasi, khususnya melalui peningkatan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi. Hasil ini menekankan bahwa bagi kelompok Generasi Z, loyalitas terhadap organisasi tidak lagi berakar pada paksaan moral atau sekadar stabilitas posisi semata. Sebaliknya, komitmen mereka lebih banyak ditentukan oleh kualitas lingkungan kerja yang menawarkan harmonisasi antara ambisi profesional dengan kebutuhan kehidupan personal.

Di sisi lain, penelitian ini juga menemukan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh negatif terhadap *Organizational Commitment*, yang menunjukkan bahwa persepsi ketidakamanan kerja tetap menjadi sumber tekanan psikologis bagi karyawan Generasi Z. Meskipun generasi ini dikenal adaptif dan terbuka terhadap mobilitas karier, ketidakstabilan posisi kerja yang tidak diinginkan secara langsung merenggangkan ikatan psikologis individu terhadap organisasi. Kondisi tersebut sering kali mendorong munculnya perilaku defensif yang bermanifestasi pada melemahnya loyalitas emosional serta meningkatnya intensitas pencarian alternatif pekerjaan lain demi mengamankan keberlangsungan karier.

Temuan penting lainnya adalah peran *Financial Literacy* sebagai variabel moderasi yang mampu memperlemah dampak negatif *Job Insecurity* terhadap *Organizational Commitment*. Hasil ini menunjukkan bahwa literasi keuangan berfungsi sebagai mekanisme penyangga yang membantu karyawan Generasi Z dalam menghadapi ketidakpastian kerja secara lebih rasional dan terkontrol. Karyawan dengan literasi keuangan yang baik cenderung memiliki kesiapan finansial yang lebih memadai, sehingga tidak sepenuhnya bergantung pada satu sumber pendapatan dan mampu mempertahankan tingkat komitmen organisasi meskipun berada dalam situasi kerja yang tidak stabil.

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi penting bagi organisasi dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia. Guna meningkatkan komitmen, organisasi perlu menghadirkan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan-kerja melalui fleksibilitas waktu dan pengelolaan beban tugas yang sehat. Di samping itu, penyediaan pelatihan literasi keuangan sangat direkomendasikan sebagai bagian dari upaya pengembangan sumber daya manusia guna memitigasi dampak ketidakpastian kerja yang dirasakan karyawan, karena kesiapan finansial terbukti berkontribusi pada stabilitas psikologis dan keberlanjutan komitmen kerja.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, antara lain penggunaan desain penelitian potong lintang dan cakupan responden yang terbatas pada sektor tertentu. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas konteks industri, menggunakan pendekatan longitudinal, serta memasukkan variabel psikologis lain seperti *job engagement*, *perceived organizational support*, atau *career adaptability* guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai dinamika komitmen organisasi pada Generasi Z di tengah perkembangan *gig economy* dan ketidakpastian dunia kerja.

#### REFERENSI

- Chillakuri, B. (2020). Understanding Generation Z expectations for effective onboarding. *Journal of Organizational Change Management*, 33(7), 1277–1296. <https://doi.org/10.1108/JOCM-02-2020-0058>
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747–770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Chen, H., & Volpe, R. P. (1998). An analysis of personal financial literacy among college students. *Financial Services Review*, 7(2), 107–128. [https://doi.org/10.1016/S1057-0810\(99\)80006-7](https://doi.org/10.1016/S1057-0810(99)80006-7)
- Deloitte. (2023). *2023 Gen Z and Millennial survey*. Deloitte Global.
- Dwidienawati, D., Abdinagoro, S. B., & Gandasari, D. (2020). Millennials' turnover intention in Indonesia. *Journal of Business and Retail Management Research*, 14(3), 1–11.
- Goyal, K., & Kumar, S. (2021). Financial literacy: A systematic review and bibliometric analysis. *International Journal of Consumer Studies*, 45(1), 80–105. <https://doi.org/10.1111/ijcs.12605>
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of

- life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438–448. <https://doi.org/10.5465/amr.1984.4279673>
- Hellgren, J., Sverke, M., & Isaksson, K. (1999). A two-dimensional approach to job insecurity. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 179–195. <https://doi.org/10.1080/135943299398311>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Jiang, L., & Lavaysse, L. M. (2023). Cognitive and affective job insecurity. *Journal of Organizational Behavior*, 44(1), 1–18. <https://doi.org/10.1002/job.2632>
- Jung, H. S., Jung, Y. S., & Yoon, H. H. (2021). COVID-19: The effects of job insecurity on employees' job engagement and turnover intention. *International Journal of Hospitality Management*, 92, 102668. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102668>
- Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Work–life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management & Organization*, 14(3), 323–327. <https://doi.org/10.5172/jmo.837.14.3.323>
- Kuhn, K. M., Meijerink, J., & Keegan, A. (2021). Human resource management and the gig economy. *Human Resource Management Journal*, 31(1), 1–10. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12304>
- Maloni, M., Hiatt, M. S., & Campbell, S. (2021). Understanding the work values of Gen Z. *The International Journal of Management Education*, 19(2), 100457. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2021.100457>
- Menéndez-Espina, S., Llosa, J. A., Agulló-Tomás, E., Rodríguez-Suárez, J., & Saiz-Villar, R. (2020). Job insecurity and mental health. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(2), 503. <https://doi.org/10.3390/ijerph17020503>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage Publications.
- Modigliani, F., & Brumberg, R. (1954). Utility analysis and the consumption function. In K. K. Kurihara (Ed.), *Post-Keynesian economics* (pp. 388–436). Rutgers University Press.
- Morgan, P. J., & Trinh, L. Q. (2020). Fintech and financial literacy in the digital age. *Asian Development Bank Institute Working Paper*.
- Nemteanu, M. S., & Dabija, D. C. (2021). Job insecurity, job instability, and job satisfaction in the context of COVID-19. *Journal of Competitiveness*, 13(2), 65–82. <https://doi.org/10.7441/joc.2021.02.04>
- OECD. (2020). *OECD/INFE 2020 international survey of adult financial literacy*. OECD Publishing.
- Potrich, A. C. G., Vieira, K. M., & Kirch, G. (2020). How well do women do when it comes to financial literacy? *Journal of Behavioral and Experimental Finance*, 28, 100411. <https://doi.org/10.1016/j.jbef.2020.100411>
- Rana, G., Singh, R., & Sharma, R. (2021). Millennials and Gen Z. *Vision*, 25(1), 1–10.

<https://doi.org/10.1177/0972262920980879>

- Shoss, M. K. (2017). Job insecurity: An integrative review. *Journal of Management*, 43(6), 1911–1939. <https://doi.org/10.1177/0149206317691574>
- Silaban, N. T., & Margaretha, M. (2021). The effect of work-life balance on employee engagement. *Jurnal Manajemen*, 25(1), 75–93.
- Sirgy, M. J., & Lee, D. J. (2018). Work-life balance. *Social Indicators Research*, 135(3), 1–23. <https://doi.org/10.1007/s11205-016-1478-6>
- Veen, A., Barratt, T., & Goods, C. (2020). Platform-capital's 'app-etite' for control. *Work, Employment and Society*, 34(3), 388–406. <https://doi.org/10.1177/0950017019897097>
- Viola, S., Musso, P., & Ingusci, E. (2023). Gen Z and organizational commitment. *Behavioral Sciences*, 13(2), 120. <https://doi.org/10.3390/bs13020120>
- Wolor, C. W., Solikhah, S., Fidhyallah, N. F., & Lestari, D. P. (2020). Effectiveness of work-life balance policies. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 13(10), 1361–1377.

#### **BIODATA PENULIS**

1. Dwi Sandini adalah tetap prodi manajemen ARS University yang tertarik dengan penelitian sumber daya manusia, keuangan dan marketing.
2. Ade Mubarak adalah dosen senior di ARS university dengan bidang ilmu yang ditelitinya manajemen sumber daya manusia