
BAGAIMANA PERAN WORK-LIFE BALANCE DAN GENERATION GAP DALAM PEMBENTUKAN KOMITMEN ORGANISASI PADA PT.XYZ

Renaldy Budiman, Yulianita Rahayu, Juju Zuhriatusobah

^{1,2,3} Universitas Islam Nusantara

renaldybn11@gmail.com¹, nonayulianita@gmail.com², zuhriatusobahjuju@gmail.com³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Work life balance dan Generation gap terhadap Komitmen Organisasi pada pegawai PT.XYZ. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif dan verifikatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah 57 pegawai PT. XYZ. Analisis data dilakukan menggunakan software statistik SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Work life balance dan Generation gap terhadap Komitmen Organisasi. Nilai signifikansi untuk variabel Work life balance adalah $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis pertama (H1) diterima, artinya Work life balance memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Nilai signifikansi untuk variabel Generation gap adalah $0,001 < 0,05$ sehingga hipotesis kedua (H2) diterima, artinya Generation gap memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Hasil uji signifikansi simultan menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima, artinya Work life balance dan Generation gap berpengaruh secara simultan terhadap Komitmen Organisasi. Berdasarkan nilai analisis koefisien determinasi didapatkan hasil sebesar 0,382, artinya variabel Komitmen Organisasi dipengaruhi oleh Work life balance dan Generation gap sebesar 38,2%, dan sisanya 61,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci: Work Life Balance, Generation Gap, Komitmen Organisasi

Abstract

This research aims to determine the influence of work life balance and generation gap on organizational commitment in PT.XYZ employees. The research method used is quantitative descriptive and verification with data collection techniques through observation, interviews and distributing questionnaires. The population in this study were 57 employees of PT. XYZ. Data analysis was carried out using SPSS version 26 statistical software. The research results showed that there was a significant influence between Work life balance and Generation gap on Organizational Commitment. The significance value for the Work life balance variable is $0.000 < 0.05$ so the first hypothesis (H1) is accepted, meaning that Work life balance has a significant influence on Organizational Commitment. The significance value for the Generation gap variable is $0.001 < 0.05$ so the second hypothesis (H2) is accepted, meaning that the Generation gap has a significant influence on Organizational Commitment. The results of the simultaneous significance test show a significance value of $0.000 < 0.05$ so that the third hypothesis (H3) is accepted, meaning that work life balance and generation gap simultaneously influence organizational commitment. Based on the analysis value of the coefficient of determination, the result was 0.382, meaning that the Organizational Commitment variable was influenced by Work Life Balance and Generation Gap by 38.2%, and the remaining 61.8% was influenced by other factors.

Keywords: Work Life Balance, Generation Gap, Organizational Commitment

PENDAHULUAN

Di era *Society 5.0* pentingnya Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas tidak dapat dipungkiri. Peningkatan kualitas SDM menjadi kunci bagi organisasi dalam mencapai visi dan misi. Optimalisasi perencanaan dan pengelolaan SDM adalah tantangan utama, dengan fokus pada mempersiapkan SDM yang berkomitmen, berkualitas, kreatif, dan inovatif. SDM adalah aset utama organisasi yang harus dikelola dan dikembangkan untuk mencapai tujuan perusahaan (Yuwana Irwandi & Sanjaya, 2022). Kinerja karyawan adalah faktor penting dalam pencapaian tujuan, karena kinerja yang baik memungkinkan perusahaan mencapai tujuannya secara optimal (Dewi Susita et al.,

2020). Komitmen organisasi menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan (Hendri, 2019).

Komitmen organisasi adalah faktor penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Dengan komitmen yang kuat perusahaan dapat memotivasi karyawan, mendorong perilaku positif, dan memperkuat ketahanan dalam mencapai tujuan strategisnya (Irsyan et al., 2021). Komitmen organisasi mencakup tekad kuat untuk menjadi bagian dari organisasi serta berambisi untuk memenuhi tujuannya (Latupapua et al., 2021). Ini juga melibatkan perasaan kewajiban terhadap visi dan misi organisasi (Dihag et al., 2022) dan keterikatan emosional untuk tetap menjadi bagian dari organisasi (Rahmadina & Setyaningrum, 2023). Karyawan dengan komitmen tinggi akan menunjukkan loyalitas karena mereka merasa terlibat dalam kegiatan perusahaan (Shinta & Agus, 2023).

Terdapat banyak aspek yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi, *work life balance* juga dapat memengaruhi komitmen organisasi. *Work life balance* yang baik dapat membangkitkan komitmen organisasi, sehingga keinginan karyawan untuk bertahan dan menetap pada perusahaan dapat tumbuh (Badrianto & Ekhsan, 2021). Rahmadina & Setyaningrum (2023) menunjukkan pengaruh yang signifikan antara *work life balance* dengan komitmen organisasi. *Work life balance* atau keseimbangan kehidupan kerja merupakan kecakapan individu dalam menyelaraskan kebutuhan pribadi serta keluarga dengan tuntutan kerja. Seseorang mampu menyelaraskan dua peran tanggung jawab dan tuntutan kerja dengan baik dalam organisasi/perusahaan ataupun diluar perusahaan (Latupapua et al., 2021).

Selain *work life balance* aspek lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi adalah kesenjangan generasi (*generation gap*). Dalam dunia pekerjaan kesenjangan generasi sering ditemukan, kesenjangan ini besar kemungkinannya akan menimbulkan kesalahpahaman atau *miss communication* (Dita Julieta, 2023). Perbedaan usia antara atasan dan karyawan di kantor menurut Gravett dan Throckmorton (Dita Julieta, 2023) berisiko menyebabkan masalah dan menjadi awal munculnya konflik antar generasi, karena *generation gap* membuat karyawan memiliki cara berfikir, kebiasaan, tingkah laku dan sikap yang berbeda-beda. Menurut (Zemke, Raines, dan Filipczak, 2000) *Generation gap* merupakan fenomena yang disebabkan karena adanya perbedaan sikap antar individu yang berasal dari kelompok usia yang berbeda sehingga berpotensi menimbulkan konflik atau “jarak”. Penelitian yang dilakukan oleh Hermawan et al., (2022) menunjukkan bahwa *generation gap* berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi.

Penelitian ini difokuskan pada kondisi pegawai PT.XYZ. Untuk mengetahui kondisi yang sebenarnya dan melengkapi informasi penelitian, peneliti melakukan pra survei menggunakan kuesioner terhadap 22 pegawai PT. XYZ. Responden terdiri dari 11 laki-laki dan 11 perempuan dengan rentang usia 25-57 tahun, mayoritas pegawai berstatus sudah menikah. Pegawai di unit kerja teknik dan pegawai yang telah bekerja lebih dari 20 tahun mendominasi responden.

Mayoritas pegawai PT. XYZ, memiliki jarak tempuh yang dekat dari rumah ke tempat kerja. Sebagian besar pegawai lembur di luar jam kerja, dan sekitar 54,5% pegawai jarang memikirkan hal lain selain pekerjaan. Sekitar 68,2% merasa memiliki cukup waktu untuk melakukan kegiatan di luar pekerjaan seperti hobi. Hambatan yang dihadapi oleh pegawai adalah waktu untuk keluarga, lembur di luar jam kerja, dan dinas di luar kota yang membuat jauh dari keluarga. Sebagian besar pegawai merasa cukup puas dengan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi saat ini.

Selanjutnya sebagian besar pegawai PT.XYZ, merasa mudah berkomunikasi dengan rekan kerja dari generasi berbeda baik yang lebih muda maupun yang lebih tua. Sekitar 86,4% pegawai mengaku jarang terjadi masalah atau kesalahpahaman dalam interaksi antar generasi. Mereka mengutamakan kesopanan, etika yang baik, serta menyesuaikan komunikasi sesuai situasi. Meskipun demikian, hambatan akibat adanya *generation gap* tetap perlu diatasi karena adanya perbedaan gaya komunikasi, cara bekerja, pandangan terhadap masalah, pola pikir dan semangat kerja yang ada pada pegawai PT.XYZ dapat menyebabkan konflik.

Tabel 1. Sebaran Generasi Pegawai PT.XYZ

Unit Kerja	Generasi X (1965-1980) (44-59 Tahun)	Generasi Y (1981 - 1996) (28-43 Tahun)	Generasi Z (1997-2012) (12-27 Tahun)
Umum	12 Pegawai	4 Pegawai	2 Pegawai
Keuangan	6 Pegawai	2 Pegawai	2 Pegawai
Program	18 Pegawai	4 Pegawai	2 Pegawai
Pengembangan Usaha	3 Pegawai	1 Pegawai	-
Berita	16 Pegawai	2 Pegawai	2 Pegawai
Teknik	40 Pegawai	13 Pegawai	7 Pegawai
Total	95 Pegawai	26 Pegawai	15 Pegawai

Sumber : Bidang SDM PT.XYZ

Pegawai PT.XYZ, menunjukkan tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Sekitar 45,5% pegawai merasa sangat bangga menjadi bagian dari instansi tersebut, selanjutnya sekitar 50% merasa sangat senang bekerja di instansi tersebut. Sekitar 59,1% pegawai merasa cukup nyaman dengan posisi dan jabatan mereka, serta sekitar 59,1% pegawai sangat berusaha dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Pegawai menilai manfaat dari bekerja di PT.XYZ adalah pembelajaran, pengalaman, penghasilan yang tetap dan relasi yang luas, sehingga sebagian besar dari mereka tidak pernah mempertimbangkan untuk pindah tempat kerja.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka penelitian ini untuk mengetahui bagaimana peran *work life balance* dan *generation gap* dapat membentuk komitmen organisasi. Lockwood dalam Firmansyah, (2021:7) memiliki pendapat yang serupa dengan Greenhous tetapi lebih rinci, menurut Lockwood *work life balance* adalah keseimbangan pada dua tuntutan individu dimana tuntutan tersebut adalah pekerjaan dan kehidupan pribadi individu dalam keadaan yang sama.

Zemke, Raines, dan Filipczak, (2000:22) *Generation gap* merupakan fenomena yang disebabkan karena adanya perbedaan sikap antar individu yang berasal dari kelompok usia yang berbeda sehingga berpotensi menimbulkan konflik atau “jarak”. Menurut Cam Marston "*Generational Selling: Understanding and Selling to the Generations*" (2010), *generation gap* atau kesenjangan generasi didefinisikan sebagai: "Perbedaan nilai, kebiasaan, dan ekspektasi yang signifikan antara dua atau lebih kelompok orang yang terlahir pada periode waktu yang berbeda."(Meldy, 2023)

Menurut Meyer dan Allen (Yusuf dan Syarif, 2018) “Komitmen organisasi adalah konstruk psikologis sebagai karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya, serta berimplikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keberadaannya sebagai anggota dalam organisasi”. Menurut Yusuf dan Syarif (2018) mengemukakan “Komitmen organisasi sebagai sikap loyalitas pegawai terhadap organisasi dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi, dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun”.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang akan digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan penerapan metode deskriptif dan verifikatif. Menurut Sugiyono (2022:147), metode deskriptif digunakan untuk menganalisis data yang dikumpulkan dengan cara menggambarkan keadaan nilai satu atau lebih variabel secara terperinci. Tujuan metode ini adalah untuk menjawab pertanyaan tentang bagaimana *work life balance*, *generation gap*, dan komitmen organisasi pegawai PT. XYZ. Sampel diambil menggunakan metode *random sampling*, penentuan ukuran sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Lameshow, dengan koefisien kepercayaan 95 % dan sampling error sebesar 5 %. Penelitian ini menggunakan sumber data primer diperoleh melalui kuesioner yang disebar pada 57 pegawai PT. XYZ sebagai objek penelitian. Analisis data dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2. Profil Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	36	63,2 %
	Perempuan	21	36,8 %
Usia (Generasi)	44 – 59 Tahun (Generasi X)	29	50,9 %
	28 – 43 Tahun (Generasi Y)	22	38,6 %
	12 – 27 Tahun (Generasi Z)	6	10,5 %
Tingkat Pendidikan	SMA/SMK	13	22,8 %
	Diploma	8	14,0 %
	Sarjana (S1)	31	54,4 %
	Magister (S2)	5	8,8 %
Status Pernikahan	Menikah	45	78,9 %
	Lajang	12	21,1 %

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Dalam penelitian ini, kuesioner disebarikan pada 57 pegawai PT. XYZ. Karakteristik dari responden dilihat dari segi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan status pernikahan. Adapun komposisi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki berjumlah 36 dengan persentase 63,2% dan sisanya perempuan berjumlah 21 dengan persentase 36,8%. Selanjutnya berdasarkan kategori usia responden dengan usia 44-59 tahun yang termasuk dalam generasi X sebanyak 29 pegawai dengan persentase 50,9%. Responden dengan usia 28-43 tahun yang merupakan generasi Y berjumlah 22 pegawai dengan persentase 38,6%, sedangkan responden dengan usia 12-27 tahun yang termasuk generasi Z sebanyak 6 pegawai dengan persentase 10,5%. Berdasarkan kategori tingkat pendidikan responden yang mendominasi adalah sarjana (S1) dengan jumlah 31 dengan persentase 54,4%. Berdasarkan status pernikahan responden didominasi oleh pegawai yang sudah menikah berjumlah 45 dengan persentase 78,9 %.

Uji Validitas

Dengan signifikansi 5% pada distribusi nilai *r tabel* statistik, maka diperoleh nilai *r tabel* sebesar 0,2609. Adapun pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *Pearson Correlation* dengan program SPSS 26, pedoman suatu model dikatakan valid jika tingkat signifikansinya lebih kecil dari 0,05 maka butir pernyataan kuesioner tersebut dinyatakan valid.

Tabel 3. Uji Validitas

Pernyataan	R hitung (Pearson Correlation)	R tabel	Hasil
Work Life Balance (X1)			
X1.1	0.729	0.2609	Valid (<i>R hitung</i> > <i>R tabel</i>)
X1.2	0.737	0.2609	Valid (<i>R hitung</i> > <i>R tabel</i>)
X1.3	0.668	0.2609	Valid (<i>R hitung</i> > <i>R tabel</i>)
X1.4	0.381	0.2609	Valid (<i>R hitung</i> > <i>R tabel</i>)
X1.5	0.706	0.2609	Valid (<i>R hitung</i> > <i>R tabel</i>)
X1.6	0.677	0.2609	Valid (<i>R hitung</i> > <i>R tabel</i>)
X1.7	0.575	0.2609	Valid (<i>R hitung</i> > <i>R tabel</i>)
X1.8	0.463	0.2609	Valid (<i>R hitung</i> > <i>R tabel</i>)
X1.9	0.486	0.2609	Valid (<i>R hitung</i> > <i>R tabel</i>)
X1.10	0.584	0.2609	Valid (<i>R hitung</i> > <i>R tabel</i>)
X1.11	0.611	0.2609	Valid (<i>R hitung</i> > <i>R tabel</i>)
X1.12	0.544	0.2609	Valid (<i>R hitung</i> > <i>R tabel</i>)
Komitmen Organisasi (Y)			
Y1.1	0.522	0.2609	Valid (<i>R hitung</i> > <i>R tabel</i>)
Y1.2	0.499	0.2609	Valid (<i>R hitung</i> > <i>R tabel</i>)

Pernyataan	R hitung (Pearson Correlation)	R tabel	Hasil
Y1.3	0.480	0.2609	Valid (R hitung > R tabel)
Y1.4	0.612	0.2609	Valid (R hitung > R tabel)
Y1.5	0.561	0.2609	Valid (R hitung > R tabel)
Y1.6	0.502	0.2609	Valid (R hitung > R tabel)
Y1.7	0.567	0.2609	Valid (R hitung > R tabel)
Y1.8	0.426	0.2609	Valid (R hitung > R tabel)
Y1.9	0.708	0.2609	Valid (R hitung > R tabel)
Y1.10	0.712	0.2609	Valid (R hitung > R tabel)
Y1.11	0.589	0.2609	Valid (R hitung > R tabel)
Y1.12	0.687	0.2609	Valid (R hitung > R tabel)
Y1.13	0.825	0.2609	Valid (R hitung > R tabel)
Y1.14	0.577	0.2609	Valid (R hitung > R tabel)

Sumber : Data diolah, SPSS 26

Uji Reliabilitas

Metode yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah metode *Cronbach's Alpha*. Metode ini dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pernyataan. Reliabilitas dinyatakan dengan koefisien *Cronbach's Alpha*, tingkat reliabilitas memadai apabila koefisien *Cronbach's Alpha* lebih besar atau sama dengan 0,7. Bila kriteria pengujian terpenuhi maka pernyataan kuesioner dinyatakan reliabel.

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Hasil
Work Life Balance (X1)	0.836	Reliabel
Komitmen Organisasi (Y)	0.855	Reliabel

Sumber : Data diolah, SPSS 26

Analisis Deskriptif Work Life Balance

Tabel 5. Analisis Deskriptif Work Life Balance

Item	Work Life Balance (X1)					Jumlah Responden	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)
	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)				
X1.1	0	6	6	35	10	57	220	285	77,19 %
X1.2	0	10	10	31	6	57	204	285	71,58 %
X1.3	0	9	11	30	7	57	206	285	72,28 %
X1.4	0	1	5	39	12	57	233	285	81,75 %
X1.5	0	2	12	36	7	57	219	285	77,23 %
X1.6	0	0	9	37	11	57	230	285	80,07 %
X1.7	0	2	11	37	7	57	220	285	77,19 %
X1.8	0	2	5	41	9	57	228	285	80,00 %
X1.9	1	0	21	31	4	57	208	285	73,33 %
X1.10	0	0	6	34	17	57	239	285	83,86 %
X1.11	0	0	4	38	15	57	239	285	83,86 %
X1.12	0	0	16	29	12	57	224	285	78,67 %
Total Skor							2670	3420	78,07 %

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan analisis satuan skor secara keseluruhan, *work life balance* pada pegawai PT. XYZ berada dalam kategori tinggi dengan persentase sebesar 78,07%. Hal ini menunjukkan bahwa *work life balance* pegawai PT. XYZ dalam kondisi yang baik. *Work life balance* yang baik menunjukkan bahwa pegawai mampu mengelola waktu dan energinya secara efektif antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Analisis Deskriptif Generation Gap

Responden generasi X sebanyak 29 pegawai, generasi Y sebanyak 22 pegawai dan generasi Z sebanyak 6 pegawai. Ketidakseimbangan jumlah pegawai dari setiap generasi ini mencerminkan kondisi *generation gap* yang nyata, dimana pegawai dari generasi X mendominasi jumlah tenaga kerja, diikuti oleh generasi Y, sementara generasi Z masih dalam jumlah yang relatif sedikit. PT.XYZ mengalami kondisi *generation gap* karena pernah tidak melakukan rekrutmen pegawai baru selama beberapa tahun. Akibat dari tidak adanya rekrutmen baru selama beberapa tahun ini, Pegawai PT. XYZ didominasi oleh pegawai senior yang telah bekerja dalam jangka waktu yang lama.

Analisis Deskriptif Komitmen Organisasi

Tabel 6. Analisis Deskriptif Komitmen Organisasi

Item	Komitmen Organisasi (Y)					Jumlah Responden	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)
	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)				
Y1.1	0	1	18	23	15	57	223	285	78,25 %
Y1.2	0	1	11	30	15	57	230	285	80,69 %
Y1.3	0	0	14	36	7	57	221	285	77,86 %
Y1.4	0	0	18	32	7	57	217	285	76,14 %
Y1.5	0	0	2	32	23	57	249	285	87,37 %
Y1.6	0	0	2	31	24	57	250	285	87,72 %
Y1.7	0	0	14	28	15	57	229	285	80,35 %
Y1.8	0	2	11	4	4	57	253	285	88,77 %
Y1.9	0	0	10	36	11	57	229	285	80,35 %
Y1.10	1	2	13	30	11	57	219	285	77,23 %
Y1.11	0	2	7	35	13	57	230	285	80,07 %
Y1.12	0	1	6	36	14	57	234	285	82,11 %
Y1.13	0	1	6	32	18	57	238	285	83,51 %
Y1.14	0	0	9	29	19	57	238	285	83,51 %
Total Skor							3260	3990	81,73%

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan analisis satuan skor secara keseluruhan, komitmen organisasi pada pegawai PT. XYZ berada dalam kategori tinggi dengan persentase sebesar 81,73%. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi pegawai PT. XYZ dalam kondisi yang baik. Komitmen yang baik ini mencerminkan bahwa mayoritas pegawai memiliki keterikatan emosional dan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap organisasi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Analisis Regresi Linear berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	43.494	6.602		6.588	.000
	Work life balance	.489	.123	.432	3.982	.000
	Generation Gap	-4.259	1.242	-.372	-3.429	.001

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : Data diolah, SPSS 26

Berdasarkan data pada tabel 7 diatas didapat bahwa hasil koefisien regresi dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 43,494 + 0,489X1 - 4,259X2$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Diketahui nilai konstanta adalah 43,494. Nilai tersebut diartikan bahwa apabila variabel *Work Life Balance* (X1) dan *Generation Gap* (X2) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu *Komitmen Organisasi* (Y), maka nilai variabel dependen komitmen organisasi adalah 43,494. Ini berarti bahwa tanpa memperhitungkan pengaruh dari *Work Life Balance* dan *Generation Gap*, tingkat komitmen organisasi akan tetap berada pada nilai dasar sebesar 43,494.
2. Diketahui nilai koefisien regresi dari variabel *Work Life Balance* adalah sebesar 0,489 yang bernilai positif, hal ini dapat diartikan bahwa ketika *Work Life Balance* meningkat sebesar 1 satuan, maka komitmen organisasi cenderung meningkat sebesar 0,489.
3. Diketahui nilai koefisien regresi dari variabel *Generation Gap* adalah sebesar -4,259 yang bernilai negatif, hal ini berarti bahwa ketika *Generation Gap* meningkat sebesar 1 satuan, maka komitmen organisasi cenderung menurun sebesar 4,259.

Uji Hipotesis Signifikan T (Parsial)

Tabel 8. Uji Hipotesis Signifikan T (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	43.494	6.602		6.588	.000
	<i>Work life balance</i>	.489	.123	.432	3.982	.000
	<i>Generation Gap</i>	-4.259	1.242	-.372	-3.429	.001

a. Dependent Variable: *Komitmen Organisasi*

Sumber : Data diolah, SPSS 26

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 8 dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Diketahui nilai koefisien regresi pada variabel *Work Life Balance* adalah sebesar 0,489, yang bernilai positif. Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan, diperoleh nilai t hitung sebesar 3,982 > 2,004 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi secara parsial. Ini berarti sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Dihag et al., 2022) yang menyatakan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis satu (H1) dalam penelitian ini diterima.
2. Diketahui nilai koefisien regresi pada variabel *Generation Gap* adalah sebesar -4.259, yang bernilai negatif. Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan, diperoleh nilai t hitung sebesar -3.429 > -2,004 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa *Generation Gap* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Komitmen Organisasi* secara parsial. Ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hermawan et al., 2022) yang menyatakan bahwa *Generation Gap* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Komitmen Organisasi*. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis dua (H2) dalam penelitian ini diterima.

Uji Hipotesis Signifikan F (Simultan)

Tabel 9. Uji Hipotesis Signifikan F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1245.136	2	622.568	18.271	.000 ^b
	Residual	1839.952	54	34.073		
	Total	3085.088	56			

a. Dependent Variable: *Komitmen Organisasi*
 b. Predictors: (Constant), *Generation Gap*, *Work Life Balance*

Sumber : Data diolah, SPSS 26

Berdasarkan tabel 9 di atas, nilai F hitung sebesar 18.271 dengan nilai Sig sebesar 0,000. Diketahui bahwa nilai F hitung $18.271 >$ nilai F tabel 3,16 dan nilai Sig $0,000 <$ 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan atau bersama-sama, variabel *Work Life Balance* (X1) dan *Generation Gap* (X2) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis tiga (H3) dalam penelitian ini diterima.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 2 Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary		
R	R Square	Adjusted R Square
.635 ^a	.404	.382

Sumber : Data diolah, SPSS 26

Berdasarkan tabel 10, nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah sebesar 0,382. Nilai ini dapat diartikan bahwa variabel *Work Life Balance* (X1) dan *Generation Gap* (X2) mampu mempengaruhi komitmen organisasi (Y) sebesar 38,2%. Sisanya, sebesar 61,8% dipengaruhi dan dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

1. Berdasarkan analisis deskriptif, *Work Life Balance* dan Komitmen Organisasi pada pegawai PT. XYZ masuk dalam kategori baik. Pegawai PT.XYZ didominasi oleh Generasi X dan Y, sedangkan Generasi Z jumlahnya relatif sedikit, sehingga *Generation Gap* di PT.XYZ terbilang cukup tinggi.
2. Berdasarkan uji signifikan parsial (Uji T), dapat disimpulkan bahwa *Work Life Balance* (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y) secara parsial pada pegawai PT. XYZ.
3. Berdasarkan uji signifikan parsial (Uji T), dapat disimpulkan bahwa *Generation Gap* (X2) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y) secara parsial pada pegawai PT. XYZ.
4. Berdasarkan uji signifikan simultan (Uji F), dapat disimpulkan bahwa *Work Life Balance* (X1) dan *Generation Gap* (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi secara simultan atau bersamaan pada pegawai PT. XYZ.

DAFTAR PUSTAKA

- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 951–962. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.460>
- Brough, P., Timms, C., Chan, X. W., Hawkes, A., & Rasmussen, L. (2020). Work–Life Balance: Definitions, Causes, and Consequences. In *Handbook of Socioeconomic Determinants of Occupational Health* (pp. 1–15). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-05031-3_20-1
- Busro Muhammad. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Dewi Susita, Widya Parimita, & Sofiana Setyawati. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Karyawan PT X. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 185–200. <https://doi.org/10.21009/JRMSI.011.1.010>
- Dihag, R. F., Tentama, F., & Bashori, K. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Kepuasan Kerja, Dan Efikasi Diri Terhadap Komitmen Organisasi Pada Perawat RSUD Generasi Y. *PSYCHE: Jurnal Psikologi*, 4(1), 16–30. <https://doi.org/10.36269/psyche.v4i1.505>
- Hendri, M. I. (2019). The mediation effect of job satisfaction and organizational commitment on the organizational learning effect of the employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(7), 1208–1234. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-05-2018-0174>

- Hermawan, Y. E., Maarif, S., & Sukmawati, A. (2022). Scenario of Human Resources Management to Increase Commitment of Millennial Employees in Indonesia Financial Service Authority. *Asia Pacific Management and Business Application*, 010(03), 319–330.
<https://doi.org/10.21776/ub.apmba.2022.010.03.6>
- Irsyan, A., Absah, Y., Lubis, A. N., Pasca, P., Universitas, S., Management, T., Manajemen, J., Dan, S., & Bisnis, A. (2021). *Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi, Pengawasan, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan JMSAB* 295. 4(1), 295–304.
<https://doi.org/10.36407/jmsab.v4i1.311>
- Jena, R. K. (2016). Effect of Generation Gap on Organizational Commitment: A Case Study of Ferroalloy Industries in India. *Global Business Review*, 17, 76S-89S.
<https://doi.org/10.1177/0972150916631085>
- Jurnal, L., Windika Putri, S., & Frianto, A. (n.d.). *Volume 11 Nomor 2 Halaman 293-305 Jurnal Ilmu Manajemen Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.*
- Latupapua, C. V., Risambessy, A., & Tahanora, C. (2021). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Yang Sudah Menikah. *Manis: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 52–64.
<https://doi.org/10.30598/manis.5.1.52-64>
- Lijan Poltak Sinambela. (2019). *Manajemen Kinerja : Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. PT RajaGrafindo Persada.
- Mardiana Yusuf dan Syarif Darman. (2017). *Komitmen Organisasi Definisi, Dipengaruhi & Mempengaruhi*. CV Nas Media Pustaka.
- Rahmadina, A. R., & Setyaningrum, R. P. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Trust Employee Terhadap Commitment Organization Dimediasi Job Satisfaction Pada PT. XYZ Di Cikarang. *JAMBURA*, 6(1). <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB>
- Tinggi, S. (2023). Dita Julieta Wirda Yulita Putri. *Caraka : Indonesia Journal of Communication*, 4(2), 55–68. <https://doi.org/10.25008/caraka.v4i2.89>