

## **Abstract.**

While Generation Z is now entering the workplace, moving from one company to another has become a common thing around them. Generation Z has a reputation that tells about having a higher possibility of changing their job in a short period of time due to their lack of commitment to their organization. Past literature suggests that work-life balance as a workplace factor was found to be a strong predictor of organizational commitment in Generation Z employees, however, contradictory findings also exist between those two. This refers to the importance of considering another workplace variable as the mediating factor in the relationship. Job satisfaction evaluates how satisfied employees are with their job-related necessities including their needs in being able to effectively fulfill their roles in work and personal lives. Furthermore, their feeling toward their met expectations can increase their organizational commitment.

This study hypothesized that job satisfaction has a strong influence in mediating the relationship between work-life balance and organizational commitment. In exploring the relationship between Generation Z employees, this study used a quantitative approach by distributing an online survey and we collected a total of 104 participants. Bootstrapping analysis revealed that there is a significant indirect relationship between work-life balance and organizational commitment mediated by job satisfaction. This study highlights the positive aspects of work-life balance and contributes to providing insights for organizations to adopt supporting positive work-life balance policies that are in line with Generation Z expectations.

**Keywords:** *Work-life Balance, Organizational Commitment, Job Satisfaction, Generation Z, Work Enhancement of Personal Life, Personal Life Enhancement of Work*

### **Abstrak.**

Ketika Generasi Z mulai memasuki dunia kerja, berpindah dari satu perusahaan satu ke perusahaan lain telah menjadi hal lumrah yang di sekitar mereka. Generasi Z memiliki reputasi yang menunjukkan bahwa mereka memiliki kemungkinan yang lebih tinggi untuk berganti pekerjaan dalam waktu yang singkat karena kurangnya komitmen terhadap organisasi mereka. Literatur sebelumnya menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja sebagai faktor di tempat bekerja telah ditemukan menjadi prediktor kuat komitmen organisasi pada karyawan Generasi Z, namun terdapat temuan yang bertentangan di antara keduanya. Hal ini mengacu pada pentingnya mempertimbangkan variabel tempat kerja lainnya sebagai faktor mediasi dalam hubungan tersebut. Kepuasan kerja mengevaluasi seberapa puas para karyawan terhadap kebutuhan terkait pekerjaan mereka termasuk kebutuhan mereka untuk dapat memenuhi peran mereka dalam memenuhi peran mereka dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka secara efektif. Selain itu, perasaan mereka terhadap ekspektasi mereka yang terpenuhi dapat meningkatkan komitmen organisasi mereka. Penelitian ini berhipotesis bila kepuasan kerja memiliki pengaruh yang kuat dalam memediasi hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan komitmen organisasi. Dalam mengeksplorasi hubungan ini di Generasi Z, studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan cara menyebarkan survei online dan mengumpulkan partisipan dengan total 104 participant. Analisis *bootstrapping* mengungkapkan bahwa terdapat hubungan tidak langsung yang signifikan antara keseimbangan kehidupan dan komitmen organisasi yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Penelitian ini menyoroti aspek-aspek positif dari keseimbangan kehidupan kerja dan kontribusinya dalam memberikan wawasan untuk organisasi mengadopsi kebijakan pendukung keseimbangan kehidupan kerja positif yang selaras dengan ekspektasi Generasi Z.

**Keywords:** *Keseimbangan Kehidupan Kerja, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Generasi Z, Karyawan Generasi Z, Peningkatan Pekerjaan Kehidupan Pribadi, Peningkatan Kehidupan Pribadi Pekerjaan*