

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN *ORGANIZATIONAL CULTURE*
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PEKERJA GENERASI Z
DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

Skripsi diajukan untuk melengkapi
Persyaratan mencapai gelar Sarjana Manajemen

Oleh

Monika Damayanti

NPM: 41183402200059



Strata 1

Program Studi Manajemen

**UNIVERSITAS ISLAM 45
FAKULTAS EKONOMI
BEKASI
2024**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN *ORGANIZATIONAL CULTURE* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PEKERJA GENERASI Z DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Tanggal: 20 November 2024

Oleh

Monika Damayanti

NPM: 41183402200059

Disetujui,
Pembimbing



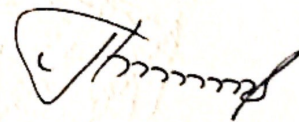
Dr. Husnul Khatimah, S.E., M.Si.

Mengetahui,



Dr. Husnul Khatimah, S.E., M.Si.

Ketua Jurusan Manajemen



Luthpiyah Juliandara, S.E., M.M.

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN *ORGANIZATIONAL CULTURE* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PEKERJA GENERASI Z DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Tanggal: 28 November 2024

Oleh

Monika Damayanti

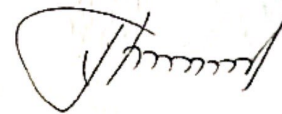
NPM: 41183402200059

Penguji I



Rinda Siaga Pangestuti, S.E., M.S.M.

Penguji II



Luthpiyah Juliandara, S.E., M.M.

Mengetahui,
Pembimbing



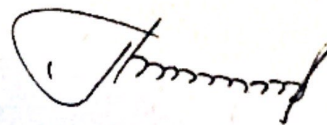
Dr. Husnul Khatimah, S.E., M.Si.

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Husnul Khatimah, S.E., M.Si.

Ketua Jurusan Manajemen



Luthpiyah Juliandara, S.E., M.M.

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Monika Damayanti
NPM : 41183402200059
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
E-mail : mnkdmy@gmail.com

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa penelitian saya yang berjudul **“Pengaruh *Work-Life Balance* Dan *Organizational Culture* Terhadap *Turnover Intention* Pada Pekerja Generasi Z Dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Mediasi”** bebas dari plagiarisme. Rujukan penulis sudah sesuai dengan teknik penulisan karya ilmiah yang berlaku umum.

Demikian lembar pernyataan ini saya buat dengan sebagai pertanggungjawaban tanpa adanya paksaan dari pihak manapun.

Bekasi, 28 November 2024



Monika Damayanti

ABSTRAK

Monika Damayanti (41183402200059)

Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Organizational Culture* Terhadap *Turnover Intention* Pada Pekerja Generasi Z Dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Mediasi
XIV + 144 Halaman + 35 Tabel + 3 Gambar + 10 Lampiran + 2024

Kata Kunci: *Work-Life Balance*, *Organizational Culture*, *Turnover Intention*, dan *Employee Engagement*

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara *work-life balance* dan *organizational culture* terhadap *turnover intention* pada pekerja generasi Z dengan *employee engagement* sebagai variabel mediasi.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah pekerja generasi Z. Prosedur pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kriteria tertentu dan diperoleh 100 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner melalui *google form*. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan *software SmartPLS*.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *work-life balance*, *organizational culture* dan *employee engagement* terdapat pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Kemudian *work-life balance* dan *organizational culture* terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Selanjutnya *employee engagement* tidak terbukti dan signifikan dapat memediasi *work-life balance* dan *organizational culture* terhadap *turnover intention*.

Daftar Pustaka: 58 (2006-2024)

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum, Wr, Wb.

Dengan memanjatkan syukur ke hadirat Allah SWT dan atas rahmat serta hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Organizational Culture* Terhadap *Turnover Intention* Pada Pekerja Generasi Z Dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Mediasi” sebagai syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam 45 Bekasi.

Dalam penyusunan skripsi ini banyak rintangan yang penulis hadapi, namun pada akhirnya dapat melaluinya berkat adanya doa, motivasi, dan bimbingan dari berbagai pihak. Dengan segenap rasa hormat penulis menyampaikan banyak ucapan terima kasih kepada:

1. Ayah dan Ibu, skripsi ini penulis persembahkan untuk orang tua tercinta. Dua sosok yang selalu menjadi alasan penulis untuk terus bertahan dan berjuang dalam menjalani hidup, karena tak pernah henti melangitkan segala doa-doa baiknya. Terima kasih atas kepercayaan yang diberikan dalam setiap langkah dan pilihan penulis. Yah, Bu, *I did it!*
2. Ibu Dr. Husnul Khatimah, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam 45 Bekasi sekaligus Dosen Pembimbing penulis, terima kasih yang sebesar-besarnya atas waktu yang telah diluangkan untuk membantu dan membimbing penulis secara penuh dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Ibu Luthpiyah Juliandara, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam 45 Bekasi sekaligus Dosen Penguji II.
4. Ibu Yunike Berry, S.M.B, M.Sc. selaku Pembimbing Akademik penulis.
5. Ibu Rinda Siaga Pangestuti, S.E., M.S.M. selaku Dosen Penguji I.

6. Kakak, Adik, dan seluruh keluarga besar, terima kasih atas segala dukungan dan doa yang telah diberikan dalam memotivasi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Kepada teman seperjuangan Janet Nursyamsiah, Muhammad Kholid Fauzan Al Hafidz, dan Manajemen Reguler B 2020, terima kasih telah menemani penulis selama masa perkuliahan. Terima kasih atas kesan baik yang diberikan selama ini, serta telah memberikan bukti bahwa pertemanan di masa perkuliahan tidak seburuk itu. Tanpa bantuan, dukungan, dan doa dari kalian, perjalanan ini akan terasa berat untuk dilalui. *Thank you for being a best friend, see you on top guys!*
8. *Last but not least*, kepada diri saya sendiri, Monika Damayanti. Apresiasi sebesar-besarnya karena telah bertanggung jawab untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai. Terima kasih telah bertahan melewati semua perjuangan, air mata, dan kekhawatiran sepanjang perjalanan ini. Terima kasih telah menemukan kekuatan di tengah ketidakpastian dan kegagalan. Terima kasih karena terus tetap melibatkan Allah SWT dalam setiap langkah perjalanan ini untuk tetap bersandar kepada-Nya. Apapun kekurangan dan kelebihanmu, mari syukuri dan rayakan!

Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh sebab itu penulis mengharapkan saran serta kritik yang membangun untuk skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat yang positif bagi penulis maupun pembaca.

Wassalamualaikum, Wr, Wb.

Bekasi, 03 Oktober 2024

Penulis

DAFTAR ISI

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	10
1.4 Ruang Lingkup atau Pembatasan Masalah.....	12
1.5 Sistematika Pelaporan	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	14
2.1 Tinjauan Pustaka	14
2.1.1 <i>Work-Life Balance</i>	14
2.1.1.1 Definisi <i>Work-Life Balance</i>	14
2.1.1.2 Aspek <i>Work-Life Balance</i>	14
2.1.1.3 Indikator <i>Work-Life Balance</i>	15
2.1.2 <i>Organizational Culture</i>	16
2.1.2.1 Definisi <i>Organizational Culture</i>	16
2.1.2.2 Fungsi <i>Organizational Culture</i>	16
2.1.2.3 Indikator <i>Organizational Culture</i>	17
2.1.3 <i>Turnover Intention</i>	18
2.1.3.1 Definisi <i>Turnover Intention</i>	18
2.1.3.2 Faktor <i>Turnover Intention</i>	18
2.1.3.3 Indikator <i>Turnover Intention</i>	19

2.1.4	<i>Employee Engagement</i>	20
2.1.4.1	Definisi <i>Employee Engagement</i>	20
2.1.4.2	Tingkatan <i>Employee Engagement</i>	20
2.1.4.3	Faktor <i>Employee Engagement</i>	21
2.1.4.4	Indikator <i>Employee Engagement</i>	22
2.2	Perbedaan Mediasi dan Moderasi.....	23
2.3	Penelitian Terdahulu.....	24
2.4	Kerangka Pemikiran	36
2.5	Hipotesis Penelitian	37
2.5.1	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i>	37
2.5.2	Pengaruh <i>Organizational Culture</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i>	38
2.5.3	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i>	39
2.5.4	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Terhadap <i>Employee Engagement</i>	39
2.5.5	Pengaruh <i>Organizational Culture</i> Terhadap <i>Employee Engagement</i>	40
2.5.6	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Dengan <i>Employee Engagement</i> Sebagai Mediasi.....	41
2.5.7	Pengaruh <i>Organizational Culture</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Dengan <i>Employee Engagement</i> Sebagai Mediasi.....	41
BAB III METODE PENELITIAN.....		43
3.1	Metode Penelitian	43
3.2	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	43
3.3	Populasi dan Sampel Penelitian	43
3.4	Jenis dan Sumber Data	44
3.5	Teknik Pengumpulan Data	45
3.6	Instrumen Penelitian	45
3.7	Definisi Operasional Variabel Penelitian	46
3.8	Teknik Analisis Data	49
3.8.1	Statistik Deskriptif	51
3.8.2	Statistik Inferensial	53
3.8.2.1	Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	53
3.8.2.1.1	Uji Validitas	54
3.8.2.1.2	Uji Reliabilitas.....	56

3.8.2.2	Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	56
3.8.2.2.1	Uji Koefisien Determinasi (<i>R-Square</i>)	58
3.8.2.2.2	Uji <i>Predictive Relevance (Q-Square)</i>	58
3.8.2.2.3	Uji <i>Effect Size (F-Square)</i>	58
3.8.2.2.4	Uji <i>Standardized Root Mean Square Residual (SRMR)</i>	59
3.8.2.2.5	Uji <i>Goodness of Fit Index (GoF)</i>	59
3.8.2.2.6	<i>Partial Least Square (PLS) Predict</i>	59
3.8.2.2.7	Uji Linieritas (<i>Robustness Check</i>).....	60
3.8.2.2.8	Uji Hipotesis (<i>Bootstrapping</i>)	60
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		61
4.1	Hasil Penelitian.....	61
4.1.1	Deskripsi Objek Penelitian	61
4.1.1.1	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	61
4.1.2	Deskripsi Statistik Deskriptif.....	62
4.1.2.1	Identitas Responden	62
4.1.2.2	Analisis Jawaban Responden	66
4.1.3	<i>Evaluation of Measurement (Outer Model)</i>	69
4.1.3.1	Uji Validitas	70
4.1.3.1.1	<i>Convergent Validity</i>	70
4.1.3.1.2	<i>Discriminant Validity</i>	73
4.1.3.2	Uji Reliabilitas	77
4.1.4	<i>Evaluation of Structural (Inner Model)</i>	78
4.1.4.1	Uji Koefisien Determinasi (<i>R-Square</i>).....	78
4.1.4.2	Uji <i>Predictive Relevance (Q-Square)</i>	79
4.1.4.3	Uji <i>Effect Size (F-Square)</i>	80
4.1.4.4	Uji <i>Standardized Root Mean Square Residual (SRMR)</i>	81
4.1.4.5	Uji <i>Goodness of Fit Index (GoF Index)</i>	81
4.1.4.6	Uji <i>Partial Least Square (PLS) Predict</i>	82
4.1.4.7	Uji Linieritas (<i>Robustness Check</i>).....	84
4.1.4.8	Uji Hipotesis (<i>Bootstrapping</i>).....	85
4.2	Pembahasan	89

4.2.1	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Pekerja Generasi Z	89
4.2.2	Pengaruh <i>Organizational Culture</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Pekerja Generasi Z	90
4.2.3	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Pekerja Generasi Z	91
4.2.4	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Terhadap <i>Employee Engagement</i> Pada Pekerja Generasi Z	92
4.2.5	Pengaruh <i>Organizational Culture</i> Terhadap <i>Employee Engagement</i> Pada Pekerja Generasi Z	93
4.2.6	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> dengan <i>Employee Engagement</i> Sebagai Variabel Mediasi Pada Pekerja Generasi Z.....	94
4.2.7	Pengaruh <i>Organizational Culture</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> dengan <i>Employee Engagement</i> Sebagai Variabel Mediasi Pada Pekerja Generasi Z.....	95
BAB V SIMPULAN DAN SARAN		96
5.1	Simpulan	96
5.1	Saran	97
DAFTAR PUSTAKA		99

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Pra Survei <i>Turnover Intention</i>	2
Tabel 1.2 Pra Survei <i>Work-Life Balance</i>	4
Tabel 1.3 Pra Survei <i>Organizational Culture</i>	5
Tabel 1.4 Pra Survei <i>Employee Engagement</i>	8
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	24
Tabel 3.1 <i>Skala Likert</i>	46
Tabel 3.2 Operasional Variabel.....	47
Tabel 3.3 Interpretasi Nilai	52
Tabel 3.4 <i>Rule of Thumb</i> Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	54
Tabel 3.5 <i>Rule of Thumb</i> Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	56
Tabel 4.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	62
Tabel 4.2 Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	63
Tabel 4.3 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	63
Tabel 4.4 Identitas Responden Berdasarkan Masa Pengalaman Bekerja	64
Tabel 4.5 Identitas Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan.....	65
Tabel 4.6 Identitas Responden Berdasarkan Status Bekerja.....	65
Tabel 4.7 Hasil Analisis Jawaban Variabel <i>Work-Life Balance</i>	66
Tabel 4.8 Hasil Analisis Jawaban Variabel <i>Organizational Culture</i>	67
Tabel 4.9 Hasil Analisis Jawaban Variabel <i>Turnover Intention</i>	68
Tabel 4.10 Hasil Analisis Jawaban Variabel <i>Employee Engagement</i>	69
Tabel 4.11 Hasil Uji <i>Convergent Validity Outer Loadings</i>	70
Tabel 4.12 Nilai <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	73
Tabel 4.13 Hasil Uji <i>Discriminant Validity Cross Loadings</i>	74
Tabel 4.14 Hasil Uji <i>Discriminant Validity Fornell-Larcker Criterion</i>	75
Tabel 4.15 Hasil Uji <i>Discriminant Validity Heterotrait-Monotrait Ratio of Correlations (HTMT)</i>	76
Tabel 4.16 Hasil Uji Reliabilitas	77
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi (<i>R-Square</i>)	78
Tabel 4.18 Hasil Uji <i>Predictive Relevance (Q-Square)</i>	79

Tabel 4.19 Hasil Uji <i>Effect Size (F-Square)</i>	80
Tabel 4.20 Hasil Uji <i>Standardized Root Mean Square Residual (SRMR)</i>	81
Tabel 4.21 Hasil Uji <i>Goodness of Fit Index (GoF Index)</i>	82
Tabel 4.22 Hasil Uji <i>Partial Least Square (PLS) Predict</i>	83
Tabel 4.23 Hasil Uji Linieritas (<i>Robustness Check</i>)	84
Tabel 4.24 Hasil Analisis Pengaruh Langsung (<i>Path Coefficients</i>).....	86
Tabel 4.25 Hasil Analisis Pengaruh Tidak Langsung (<i>Indirect Effect</i>)	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	37
Gambar 4.1 Hasil <i>Graphical Output Outer Loadings</i>	72
Gambar 4.2 Hasil <i>Bootstrapping</i>	85

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Pra Survei	105
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian.....	110
Lampiran 3 Hasil Uji Instrumen Penelitian	120
Lampiran 4 Hasil Uji Penelitian.....	131
Lampiran 5 Bukti Persetujuan Judul Skripsi.....	139
Lampiran 6 Surat Ketetapan Dosen Pembimbing Skripsi	140
Lampiran 7 Kartu Seminar Proposal Penelitian.....	141
Lampiran 8 Kartu Bimbingan Skripsi	142
Lampiran 9 Hasil Turnitin.....	143
Lampiran 10 Daftar Riwayat Hidup.....	144

Lampiran 9 Hasil Turnitin

Monika Damayanti - Revisi Skripsi II; Pengaruh Work-Life Balance dan Organizational Culture Terhadap Turnover Intention Pada Pekerja Generasi Z.docx

ORIGINALITY REPORT

33%	29%	21%	15%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	2%
2	repository.unismabekasi.ac.id Internet Source	2%
3	Alifah Rizky Wiyanti, Siti Ning Farida. "Pengaruh Kepercayaan Merek Dan Promosi Terhadap Loyalitas Konsumen Melalui Kepuasan Konsumen Pengguna Shopee Di Surabaya", Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 2024 Publication	1%
4	repository.ub.ac.id Internet Source	1%
5	repository.unpas.ac.id Internet Source	1%
6	journal.stimykpn.ac.id Internet Source	1%

Submitted to Universitas Negeri Jakarta