

**Pengaruh Kecerdasan Emosional, Hubungan Tidak *Toxic* di Tempat Kerja, Keakuratan
SOP Perusahaan Terhadap Munculnya Kelelahan Fisik Serta Mental dan Niat Berpindah
Kerja Pada Gen Z**

TUGAS AKHIR



MUHAMMAD SADAM SUYUTHY

1201001008

PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS

FAKULTAS EKONOMI dan ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS BAKRIE

JAKARTA

2023/2024

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

**Tugas Akhir ini adalah hasil karya saya sendiri,
dan semua sumber baik yang dikutip maupun
dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.**

Nama : Muhammad Sadam Suyuthy

NIM : 1201001008



Tanda Tangan :

Tanggal : 1 September 2024

HALAMAN PENGESAHAN

Tugas Akhir ini diajukan oleh:

Nama : Muhammad Sadam Suyuthy

NIM : 1201001008


Program Studi : Manajemen


Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial


Judul Skripsi : Pengaruh Kecerdasan Emosional, Hubungan Tidak Toxic di Tempat Kerja, Keakuratan SOP Perusahaan Terhadap Munculnya Kelelahan Fisik Serta Mental dan Niat Berpindah Kerja Pada Gen Z.

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Bakrie.

DEWAN PENGUJI

Pembimbing : Dr. Ir. Urip Sedyowidodo, MM., IPM ()

Penguji : Ananda Fortunisa, S.E., M.Si ()

Penguji : Prof. M. Taufiq Amir , S.E., M.M., Ph.D ()

Ditetapkan di : Jakarta

Tanggal : 1 September 2024

UNGKAPAN TERIMAKASIH

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini. Penulisan Tugas Akhir ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Bakrie. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan Tugas Akhir ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikannya. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada:

- 1) Dr. Dudi Rudianto, SE, M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Bakrie, atas kepemimpinan dan bimbingannya.
- 2) Prof. M. Taufiq Amir, SE., MM., Ph.D, Ketua Program Studi Manajemen sekaligus penguji Tugas Akhir, yang telah berkontribusi besar dalam penyempurnaan penelitian ini melalui waktu dan perhatian yang diberikan.
- 3) Dr. Ir. Urip Sedyowidodo, MM., IPM, Dosen Pembimbing Tugas Akhir, atas dedikasi, arahan, dan dukungan yang sangat berharga selama penyusunan karya ilmiah ini.
- 4) Ananda Fortunisa, S.E., M.Si, Dosen penguji Tugas Akhir, yang telah memberikan masukan berharga demi peningkatan kualitas penelitian dan pencapaian akademik penulis.
- 5) Kedua orang tua tercinta, yang telah menjadi sumber inspirasi dan kekuatan tak terbatas. Cinta, dukungan, dan kasih sayang mereka telah menerangi setiap tahap perjalanan akademik penulis, memberikan kehangatan dan motivasi yang tak ternilai.
- 6) Sahabat-sahabat terdekat, atas kehadiran, dukungan, dan persahabatan yang telah memperkaya pengalaman penulis selama proses penyelesaian tugas akhir ini, menjadikannya lebih bermakna dan penuh kenangan indah.

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Sebagai sivitas akademik Universitas Bakrie, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Sadam Suyuthy

NIM : 1201001008

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomu dan Ilmu Sosial

Jenis Tugas Akhir : Hasil Penelitian

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Bakrie **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul: Pengaruh Kecerdasan Emosional, Hubungan Tidak Toxic di Tempat Kerja, Keakuratan SOP Perusahaan Terhadap Kelelahan Fisik Serta Mental dan Niat Pindah Kerja beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Bakrie berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta untuk kepentingan akademis.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta

Pada tanggal : 1 September 2024

Yang menyatakan



Muhammad Sadam Suyuthy

Pengaruh Kecerdasan Emosional, Hubungan Tidak Toxic di Tempat Kerja, Keakuratan SOP Perusahaan Terhadap Kelelahan Fisik Serta Mental dan Niat Pindah Kerja

Muhammad Sadam Suyuthy

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji pengaruh faktor internal dan eksternal yang dipersepsikan oleh karyawan generasi z yang bisa mempengaruhi tingkat kelelahan fisik serta mental kerja dan keinginan untuk berpindah kerja. Masalah pertama yang diteliti adalah bagaimana kecerdasan emosional sebagai faktor internal berperan dalam menunjukkan reaksi individu terhadap tekanan kerja serta kemungkinan dampaknya terhadap kelelahan fisik serta mental dan niat berpindah kerja. Kecerdasan emosional diperkirakan memiliki pengaruh signifikan karena kemampuan untuk mengelola emosi dapat menjadi penentu dibalik adaptasi karyawan terhadap lingkungan kerja yang menantang. Pada aspek eksternal, penelitian ini menyelidiki bagaimana hubungan tidak toxic di tempat kerja dan kurangnya keakuratan SOP perusahaan dapat memperberat tingkat stres dan menyebabkan kelelahan fisik serta mental, yang pada gilirannya mendorong niat berpindah kerja. hubungan toxic yang merujuk pada interaksi yang negatif dengan rekan atau atasan dan Keakuratan SOP perusahaan, memberikan panduan kurang efektif bagi karyawan serta dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak kondusif, sehingga mempengaruhi kesejahteraan dan retensi karyawan gen z. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif dan didesain sebagai penelitian survei deskriptif asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah para gen z yang sedang atau pernah bekerja disuatu perusahaan di Jakarta dengan probability sampling serta jumlah sampel sebanyak 100 orang. Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah SEM-PLS. Dari analisis yang dilakukan, ditemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kelelahan fisik serta mental dan niat pindah kerja, Hubungan tidak toxic di tempat kerja tidak berpengaruh terhadap kelelahan fisik serta mental dan niat pindah kerja, keakuratan SOP perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kelelahan fisik serta mental dan niat pindah kerja. Kecerdasan emosional berperan penting dalam mengurangi kelelahan fisik serta mental dan niat pindah kerja pada Gen Z. Namun, penerapan SOP yang kaku justru berdampak negatif. Dengan mengembangkan program kecerdasan emosional, menyesuaikan SOP agar lebih fleksibel, menciptakan lingkungan

kerja dinamis, serta menerapkan sistem manajemen kinerja yang seimbang. Strategi ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang sesuai untuk Gen Z.

Kata kunci: Gen Z, Kecerdasan Emosional, SOP, Burnout, Turnover Intention

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Pernyataan Orisinalitas	ii
Lembar Pengesahan	iii
Ungkapan Terimakasih	iv
Lembar Persetujuan Publikasi Tugas Akhir	v
ABSTRAK	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah	4
1.3. Batasan Masalah	5
1.4. Rumusan Masalah	5
1.5. Tujuan Penelitian	5
1.6. Manfaat Penelitian	6
1.6.1. Manfaat Teoritis	6
1.6.2. Manfaat Praktis	6
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS	8
2.1. Kecerdasan Emosional	8
2.1.1. Komponen Kecerdasan Emosional	9
2.2. Hubungan Tidak Toxic di Tempat Kerja	10
2.2.1. Dampak - Dampak Hubungan Tidak Toxic di Tempat Kerja	12
2.2.2. Bentuk - Bentuk Hubungan Tidak Toxic di Tempat Kerja	13
2.3. Keakuratan SOP Perusahaan	14
2.3.1. Faktor - Faktor Keakuratan SOP Perusahaan	15
2.3.2. Dampak - Dampak Keakuratan SOP Perusahaan	16

2.4. Kelelahan Fisik Serta Mental.....	17
2.4.1. Ciri - Ciri Kelelahan Fisik Serta Mental	18
2.4.2. Faktor - Faktor Kelelahan Fisik Serta Mental.....	18
2.5. Niat Pindah Kerja.....	20
2.5.1. Faktor - Faktor Niat Pindah Kerja	20
2.6. Hubungan Antara Variabel Kecerdasan Emosional dan Kelelahan Fisik Serta Mental	21
2.7. Hubungan Antara Variabel Hubungan Tidak Toxic di Tempat Kerja dan Kelelahan Fisik Serta Mental	22
2.8. Hubungan Antara Variabel Keakuratan SOP Perusahaan dan Kelelahan Fisik Serta Mental	23
2.9. Hubungan Antara Variabel Kecerdasan Emosional dan Niat Pindah Kerja.....	23
2.10. Hubungan Antara Variabel Hubungan Tidak Toxic di Tempat Kerja dan Kelelahan Fisik Serta Mental	24
2.11. Hubungan Antara Variabel Keakuratan SOP Perusahaan dan Niat Pindah Kerja.....	24
2.12. Kerangka Pemikiran.....	25
2.13. Hipotesis	27
BAB III METODE PENELITIAN	28
3.1. Objek Penelitian.....	28
3.2. Metode Penelitian	28
3.3. Operasionalisasi Variabel.....	28
3.4. Populasi dan Sampel	40
3.4.1. Populasi.....	40
3.4.2. Sampel.....	40
3.5. Teknik Pengumpulan Data	41
3.5.1. Data Primer	41
3.5.2. Data Sekunder.....	42

3.6. Uji Instrumen Penelitian	42
3.6.1. Uji Outer Model.....	43
3.6.2. Uji Inner Model.....	44
3.7. Uji Hipotesis	44
BAB IV PEMBAHASAN	45
4.1. Analisis Deskriptif	45
4.1.1. Deskripsi Kuesioner Penelitian.....	45
4.1.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
4.1.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	45
4.2. Rekapitulasi Responden.....	46
4.2.1. Deskripsi Variabel Penelitian	46
4.2.2. Rekapitulasi Responden Mengenai Kecerdasan Emosional	47
4.2.3. Rekapitulasi Responden Mengenai Hubungan Tidak Toxic di Tempat Kerja.....	49
4.2.4. Rekapitulasi Keakuratan SOP Perusahaan.....	50
4.2.5. Rekapitulasi Kelelahan Fisik Serta Mental.....	52
4.2.6. Rekapitulasi Niat Pindah Kerja.....	54
4.3. Menilai Outer Model.....	55
4.3.1. Uji Validitas	56
4.3.2. Uji Realibilitas	64
4.4. Uji Inner Model.....	67
4.5. Pengujian Hipotesis	71
4.6. Pembahasan.....	71
4.6.1. H ₁ : Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kelelahan Fisik Serta Mental	73
4.6.2. H ₂ : Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Niat Pindah Kerja.....	74
4.6.3. H ₅ : Pengaruh Keakuratan SOP Perusahaan Terhadap Kelelahan Fisik Serta Mental	74

4.6.4. H ₆ : Pengaruh Keakuratan SOP Perusahaan Terhadap Niat Pindah Kerja.....	75
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	76
5.1. Kesimpulan	76
5.2. Saran	76
DAFTAR PUSTAKA	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Emotional Stability Generasi Boomer, X, Milenial dan Z..... 2

Gambar 1.2. Alasan Apa Yang Membuat Gen Z Resign Dari Tempat Kerja..... 3

Gambar 1.3. Kerangka Pemikiran..... 26

Gambar 4.1. Outer Model 51

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Operasionalisasi Variabel	29
Tabel 3.2. Rule of Thumb Outer Model.....	43
Tabel 3.3. Rule of Thumb Inner Model	44
Tabel 4.1. Distribusi Pertanyaan Setiap Variabel.....	45
Tabel 4.2. Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	45
Tabel 4.3. Jumlah Responden Berdasarkan Usia	45
Tabel 4.4. Rekapitulasi Kecerdasan Emosional	47
Tabel 4.5. Rekapitulasi Hubungan Tidak Toxic di Tempat Kerja	49
Tabel 4.6. Rekapitulasi Keakuratan SOP Perusahaan.....	50
Tabel 4.7. Rekapitulasi Kelelahan Fisik Serta Mental	52
Tabel 4.8. Rekapitulasi Niat Pindah Kerja.....	54
Tabel 4.9. Outer Model	56
Tabel 4.10. Outer Loading	56
Tabel 4.11. Discriminant Validity	60
Tabel 4.12. Average Variance Extracted (AVE)	63
Tabel 4.13. Composite Reliability	64
Tabel 4.14. Cronbach Alpha.....	66
Tabel 4.15. Collinearity Statistic.....	67
Tabel 4.16. R Square.....	71
Tabel 4.17. Uji Hipotesis Berdasarkan Total Effect.....	72

DAFTAR LAMPIRAN

Grafik 4.1. Average Variance Extracted.....	64
Grafik 4.2. Composite Reliability.....	65
Grafik 4.3. Cronbach Alpha.....	67