

Pengaruh Kerja *Remote working*, Keterlibatan Karyawan, Efikasi Diri terhadap Loyalitas Karyawan dengan Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan sebagai Variabel Intervening (kasus pada Generasi Z)

TUGAS AKHIR



FITRI HIDAYATI

1201001062

**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 : Fitri Hidayati

NIM : 1201001062

Tanda Tangan : 

Tanggal : 10 September 2024

HALAMAN PENGESAHAN

Tugas Akhir ini diajukan oleh:

Nama : Fitri Hidayati
NIM : 1201001062
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
Judul Skripsi : Pengaruh Kerja *Remote working*, Keterlibatan Karyawan, Efikasi Diri terhadap Loyalitas Karyawan dengan Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan sebagai Variabel Intervening (kasus pada Generasi 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 : Raden Aryo Febrian S.E. M.M.,

()

Ditetapkan di : Jakarta

Tanggal : 10 September 2024

UCAPAN 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, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Bakrie, atas kepemimpinan dan bimbingannya yang inspiratif.
2. Prof. M. Taufiq Amir, SE., MM., Ph.D, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Bakrie, atas kepemimpinan dan bimbingannya yang memotivasi.
3. Dr. Ir. Urip Sedyowidodo, MM., IPM, selaku Dosen Pembimbing Tugas Akhir, atas dedikasi, arahan, dan dukungan yang sangat berharga selama penyusunan Tugas Akhir ini melalui waktu dan perhatian yang diberikan.
4. Ananda Fortunisa, S.E., M.Si, dalam perannya sebagai Dosen penguji Tugas Akhir, yang telah memberikan masukan berharga demi peningkatan kualitas penelitian dan pencapaian akademik penulis melalui waktu dan perhatian yang diberikan.
5. Raden Aryo Febrian S.E. M.M., selaku penguji Dosen Tugas Akhir, yang telah berkontribusi besar dalam penyempurnaan penelitian ini melalui arahan, waktu dan perhatian yang diberikan.
6. Ibu dan Ayah yang sangat dicintai, serta kakak-kakak, telah menjadi sumber inspirasi dan kekuatan tiada tara bagi penulis. Cinta kasih, dukungan moral, dan kasih sayang tulus mereka telah menerangi dan memberi semangat dalam perjalanan akademik penulis, memberikan kehangatan serta motivasi yang tak terhingga nilainya.
7. Teman-teman terdekat penulis, berkat kehadiran, dukungan, dan ikatan persahabatan mereka, telah memperkaya pengalaman penulis sepanjang proses penyelesaian tugas akhir ini, sehingga membuatnya semakin bermakna dan tersimpan dalam kenangan indah.

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

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

Nama : Fitri Hidayati
NIM : 1201001062
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 Kerja *Remote working*, Keterlibatan Karyawan, Efikasi Diri terhadap Loyalitas Karyawan dengan Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan sebagai Variabel Intervening (kasus pada Generasi Z) 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 : 10 September 2024

Yang menyatakan



Fitri Hidayati

Pengaruh Kerja *Remote working*, Keterlibatan Karyawan, Efikasi Diri terhadap Loyalitas Karyawan dengan Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan sebagai Variabel Intervening (kasus pada Generasi Z)

Fitri Hidayati

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji dampak *remote working*, keterlibatan karyawan, dan efikasi diri terhadap keseimbangan hidup-kerja dan loyalitas karyawan generasi Z. Metode survei digunakan untuk mengumpulkan data melalui kuesioner, dengan analisis deskriptif dan asosiatif untuk mengolah hasilnya. Temuan menunjukkan bahwa *remote working* tidak signifikan mempengaruhi keseimbangan hidup-kerja atau loyalitas karyawan. Sebaliknya, keterlibatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedua aspek tersebut. Efikasi diri berdampak positif pada keseimbangan hidup-kerja, namun tidak signifikan terhadap loyalitas. Keseimbangan hidup-kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hasil ini memberikan wawasan penting tentang faktor-faktor yang mempengaruhi generasi Z dalam konteks pekerjaan. Meskipun beberapa hipotesis awal tidak terbukti, temuan ini membuka peluang untuk pendekatan yang lebih terarah dalam manajemen SDM. Pentingnya keterlibatan karyawan dan keseimbangan hidup-kerja menjadi sorotan utama, mengingat dampak positifnya terhadap loyalitas. Model penelitian ini berhasil menjelaskan sebagian besar variasi dalam keseimbangan hidup-kerja dan loyalitas karyawan generasi Z. Temuan ini dapat menjadi dasar bagi perusahaan untuk merancang strategi yang lebih efektif dalam mempertahankan dan memotivasi karyawan generasi Z, dengan fokus pada peningkatan keterlibatan dan dukungan keseimbangan hidup-kerja.

Kata kunci: Gen Z, *Remote Working*, Keterlibatan Karyawan, Efikasi Diri, Keseimbangan Kehidupan-Pekerjaan, Loyalitas Karyawan.

DAFTAR ISI

<u>HALAMAN JUDUL</u>	i
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
UNGKAPAN TERIMAKASIH	iv
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
ABSTRAK.....	vi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Batasan Masalah.....	6
1.4 Rumusan Masalah	7
1.5 Tujuan Penelitian.....	7
1.6 Manfaat Penelitian.....	8
1.6.1 Manfaat Teoritis	8
1.6.2 Manfaat Praktis.....	8
BAB II.....	10
TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS.....	10
2.1 <i>Remote working</i>	10
2.2 Keterlibatan Karyawan.....	14
2.3 Efikasi Diri	18

2.4 Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan	22
2.5 Loyalitas Karyawan.....	25
2.6 Hubungan <i>Remote working</i> Dengan Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan.....	29
2.7 Hubungan Remote Working Dengan Loyalitas Karyawan.....	29
2.8 Hubungan Keterlibatan Karyawan Dengan Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan.	30
2.9 Hubungan Keterlibatan Karyawan Dengan Loyalitas Karyawan	31
2.10 Hubungan Efikasi Diri Dengan Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan	31
2.11 Hubungan Efikasi Diri Dengan Loyalitas Karyawan.....	32
2.12 Hubungan Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan Dengan Loyalitas Karyawan....	32
2.13 Kerangka Hipotesis	33
BAB III	34
METODOLOGI PENELITIAN.....	34
3.1 Objek Penelitian	34
3.2 Metode Penelitian.....	34
3.3 Operasionalisasi Variabel.....	34
3.4 Populasi dan Sampel	38
3.4.1 Populasi	38
3.4.2 Sampel	38
3.5 Teknik Pengumpulan Data	39
3.5.1 Data Primer.....	39
3.4.1 Populasi	40
3.5.2 Data Sekunder.....	40
3.6. Uji Instrument Penelitian	40
3.6.1 Uji <i>Outer Model</i>	40
3.6.2. Uji <i>Inner Model</i>	41
3.7 Uji Hipotesis.....	42
3.8 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	42

BAB IV	44
ANALISIS DAN PEMBAHASAN	44
4.1 Analisis Deskriptif.....	44
4.1.1 Deskripsi kuisioner Penelitian	44
4.1.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	44
4.1.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	44
4.2 Rekapitulasi Responden	45
4.2.1 Deskripsi Variabel Penelitian	45
4.2.2 Rekapitulasi Responden <i>Remote working</i>	45
4.4.3 Rekapitulasi Responden Keterlibatan Karyawan	46
4.4.4 Rekapitulasi Responden Efikasi Diri.....	47
4.4.5 Rekapitulasi Responden Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan.....	48
4.4.6 Rekapitulasi Responden Loyalitas Karyawan	49
4.3 Evaluasi Model Eksternal.....	50
BAB V	65
5.1 Kesimpulan.....	65
5.2 Saran.....	65
DAFTAR PUSTAKA	67

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel	35
Tabel 3.2 Ukuran <i>Validitas Outer Model</i>	41
Tabel 3.3 Ukuran Validitas Inner Model	42
Tabel 4.1 Distribusi Pertanyaan Setiap Variabel	44
Tabel 4.2 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	44
Tabel 4.3 Jumlah Responden Berdasarkan Usia	45
Tabel 4.4 Rekapitulasi Responden Remote working	45
Tabel 4.5 Rekapitulasi Responden Keterlibatan Karyawan.....	46
Tabel 4.6 Rekapitulasi Responden Efikasi Diri	47
Tabel 4.7 Rekapitulasi Responden Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan	48
Tabel 4.8 Rekapitulasi Responden Loyalitas Karyawan.....	49
Tabel 4.9 Outer Model	51
Tabel 4.10 Convergent Validity	51
Tabel 4. 11 Discriminant Validity	53
Table 4.12 Average Variance Extracted	55
Tabel 4.13 Composite Reliability	56
Tabel 4.14 Cronbach Alpha.....	58
Tabel 4.15 Collinearity Statistic.....	59
Table 4.16 Uji Inner Model.....	61
Tabel 4.17 Uji Hipotesis	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Pemeringkatan 10 persepsi responden terhadap tempat kerja 2

Gambar 1.2 Efektifitas lokasi bekerja menurut generasi 2

Gambar 1.3 10 Most important Work Life Balance..... 4

Gambar 1.4 Proporsi faktor kebahagiaan dengan pekerjaan yang dirasakan responden..... 5

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....33

Gambar 4.1 Outer Model50

DAFTAR LAMPIRAN

Grafik 4.1 Average Variance Extracted.....56

Grafik 4.2 Composite Reliability.....57

Grafik 4.3 Cronbach Alpha.....59