

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, *WORK LIFE BALANCE*
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* YANG DIMEDIASI
OLEH *EMPLOYEE ENGAGEMENT*
(Studi Pada Mahasiswa Manajemen SDM Generasi Z Universitas
Pelita Bangsa Angkatan 2020)**

SKRIPSI



**OLEH:
KELVIN EIRENE KURNIAWAN
NIM : 112010577**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PELITA BANGSA
BEKASI
2024**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, *WORK LIFE BALANCE*
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* YANG DIMEDIASI
OLEH *EMPLOYEE ENGAGEMENT*
(Studi Pada Mahasiswa Manajemen SDM Generasi Z Universitas
Pelita Bangsa Angkatan 2020)**

Diajukan Kepada Universitas Pelita Bangsa
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam
Menyelesaikan Program Sarjana Manajemen

SKRIPSI



OLEH:
KELVIN EIRENE KURNIAWAN
NIM : 112010577

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PELITA BANGSA
BEKASI
2024**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

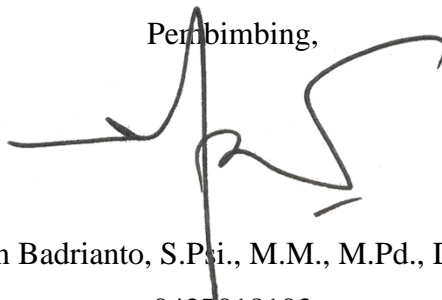
Yang bertanda tangan dibawah ini, Dosen Pembimbing Tugas Akhir/Skripsi:

Nama Mahasiswa : Kelvin Eirene Kurniawan
NIM : 112010577
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, *Work life balance* Terhadap *Turnover Intention* Yang Di Mediasi Oleh *Employee Engagement* (Studi Pada Mahasiswa Manajemen SDM Generasi Z Universitas Pelita Bangsa Angkatan 2020).

Menyatakan bahwa, berdasarkan proses dan hasil bimbingan selama ini, serta dilakukan perbaikan, maka yang bersangkutan dapat mendaftarkan diri untuk mengikuti ujian tugas akhir/skripsi pada Progam Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pelita Bangsa.

Bekasi, 7 Juli 2024

Pembimbing,



Yuan Badrianto, S.Psi., M.M., M.Pd., D.B.A.

0427018103

SKRIPSI

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, WORK LIFE BALANCE TERHADAP
TURNOVER INTENTION YANG DI MEDIASI OLEH EMPLOYEE
ENGAGEMENT
(Studi Pada Mahasiswa Manajemen SDM Generasi Z Universitas Pelita
Bangsa Angkatan 2020)**

Dipersiapkan dan disusun oleh :
Kelvin Eirene Kurniawan
112010577

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi pada hari Jumat, tanggal 16, bulan Agustus, tahun 2024 dan dinyatakan telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen.

SUSUNAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI

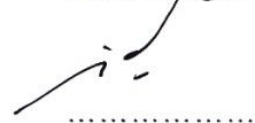
Ketua Penguji,
Dr. Hj. Surya Bintarti, S.E., M.M.
NIDN: 0423107203

Tanda Tangan



Anggota,
Primaraga Sumantri Indra Wicaksana, S.Pd., S.E., M.M.
NIDN: 417119003

Tanda Tangan



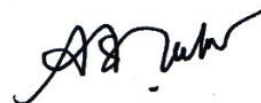
Mengetahui,

Ka Prodi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Yunita Ramadhani, D.S., S.E., M.Sc.
NIDN : 0406068402



Dr. Preatmi Nurastuti, S.E., M.M.
NIDN : 0404046508

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Kelvin Eirene Kurniawan
NIM : 112010577
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh Sarjana Universitas Pelita Bangsa seluruhnya merupakan hasil karya saya sendiri.

Adapun bagian – bagian tertentu dalam penulisan Skripsi yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah di tuliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian Skripsi ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan perturan perundangan yang berlaku.

Bekasi, 27 Juli 2024

Tanda tangan,



Kelvin Eirene Kurniawan

MOTTO

“Orang sukses adalah orang yang terus berevolusi di setiap keadaan”

“Menyalahkan keadaan bukanlah solusi dalam kehidupan”

“Teruslah berkembang hingga mencapai potensi yang terbaik”

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur hanya bagi Tuhan Yesus Kristus, oleh sebab anugrah-Nya yang melimpah, kemurahan dan kasih setia yang besar sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini guna memenuhi salah satu persyaratan dalam mencapai Gelar Sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pelita Bangsa. Skripsi ini berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, *Work life balance* Terhadap *Turnover Intention* Yang Di Mediasi Oleh *Employee Engagement* (Studi Pada Mahasiswa Manajemen SDM Generasi Z Universitas Pelita Bangsa Angkatan 2020)”

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dengan menyadari segala keterbatasan yang ada, mengingat dengan keterbatasan waktu, pengetahuan dan pengalaman penulis. Demi menyempurnakan skripsi ini, penulis memerlukan dukungan, saran dan kritik yang bersifat membangun. Tersusunnya skripsi ini tidak lepas atas bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

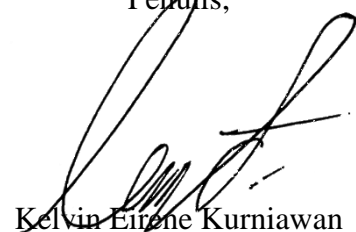
1. Bapak Hamzah Muhammad Mardiputera, S.KM., M.M., D.B.A. sebagai Rektor Universitas Pelita Bangsa.
2. Ibu Dr. Yunita Ramadhani, D.S., S.E., M.Sc. dan Erina Rulianti, S.IP., M.M. selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Pelita Bangsa, beserta seluruh staf yang telah memberikan
3. Ibu Dr. Preatmi Nurastuti, S.E., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Pelita Bangsa beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan dan izin dukungan moril maupun materil kepada penulis.
4. Bapak Dr. Yuan Badrianto, S.Psi., M.M., M.Pd. selaku Pembimbing Utama yang telah membimbing. Meluangkan waktu, memberika banyak kemudahan, memberikan masukan, keteladanan serta motivasi kepada penulis untuk menyelesaikan Skripsi ini.

5. Tim Penguji skripsi, terima kasih telah berkenan memberikan saran dan kritik guna menyempurnakan dari latar belakang hingga hasil daripada kesimpulan hingga sempurna skripsi ini.
6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membimbing, mengarahkan, menasehati dan membagi ilmu pengetahuan sebagai bekal bagi penulis dalam pengembangan keilmuan maupun penyelesaian skripsi ini.
7. Orang tuaku tercinta, beserta keluarga yang telah memberikan do'a, kasih sayang, dorongan, semangat serta motivasi kepada penulis dengan berbagai hal baik terutama dalam penyusunan skripsi ini.
8. Teman – teman Angkatan 2020 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pelita Bangsa, dan teman – teman bimbingan skripsi, terima kasih atas dukungan, saran, kritik dan keakraban yang didapat selama di perkuliahan.
9. Seluruh Staf Administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Pelita Bangsa yang selalu memberikan kemudahan dan membantu dalam layanan administrasi perkuliahan maupun dalam proses penyelesaian skripsi ini.
10. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu baik secara langsung maupun tidak langsung dalam proses penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa Skripsi ini jauh dari kesempurnaan, oleh sebab itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif. Semoga skripsi ini bermanfaat untuk pengembangan ilmu di masa yang akan datang.

Bekasi, 27 Juli 2024

Penulis,



Kelvin Eirane Kurniawan

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
MOTTO	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRACT	xiv
ABSTRAK	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian	10
1.5 Sistematika Penulisan Skripsi.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1 Landasan Teori	12
2.1.1 <i>Turnover Intention</i> (Intensi untuk Keluar)	12
2.1.1.1 Pengertian <i>Turnover Intention</i>	12
2.1.1.2 Faktor – faktor yang berhubungan dengan <i>Turnover Intention</i>	13
2.1.1.3 Dampak <i>Turnover Intention</i>	15
2.1.1.4 Indikator <i>Turnover Intention</i>	16
2.1.2 <i>Employee Engagement</i> (Keterikatan Karyawan).....	16
2.1.2.1 Pengertian <i>Employee Engagement</i>	16
2.1.2.2 Faktor – faktor yang berpengaruh <i>Employee Engagement</i>	17
2.1.2.3 Indikator <i>Employee Engagement</i>	19
2.1.2.4 Hubungan Antara <i>Employee Engagement</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i>	20
2.1.3 <i>Work Life Balance</i>	21
2.1.3.1 Pengertian <i>Work Life Balance</i>	21
2.1.3.2 Faktor – Faktor <i>Work Life Balance</i>	22
2.1.3.3 Indikator <i>Work Life Balance</i>	24
2.1.3.4 Hubungan Antara <i>Work Life Balance</i> Terhadap <i>Employee Engagement</i> dan <i>Turnover Intention</i>	25

2.1.4 Budaya Organisasi.....	26
2.1.4.1 Pengertian Budaya Organisasi	26
2.1.4.2 Indikator Budaya Organisasi.....	27
2.1.4.3 Hubungan Antara Budaya Organisasi Terhadap <i>Employee Engagement</i> dan <i>Turnover Intention</i>	29
2.2 Penelitian Terdahulu yang Relevan	30
2.3 Hipotesis dan Model Penelitian	34
2.3.1 Hipotesis	34
2.3.2 Model Penelitian.....	40
BAB III METODE PENELITIAN	43
3.1 Jenis, Tempat, Waktu dan Desain Penelitian	43
3.1.1 Jenis Penelitian	43
3.1.2 Tempat Penelitian dan Waktu Penelitian	43
3.1.3 Desain Penelitian	44
3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	47
3.3 Populasi dan Metode Pengambilan Sampel.....	53
3.3.1 Populasi	53
3.3.2 Metode Pengambilan Sampel	53
3.4 Jenis, Sumber dan Metode Pengumpulan Data	54
3.4.1 Jenis Data.....	54
3.4.2 Sumber Data	55
3.4.3 Metode Pengumpulan Data	55
3.5 Metode Analisis	56
3.5.1 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	56
3.5.1.1 Uji Validitas	56
3.5.1.2 Uji Reliabilitas	57
3.5.2 Uji Asumsi Klasik	58
3.5.2.1 Uji Normalitas.....	58
3.5.2.2 Uji Multikolinearitas	59
3.5.2.3 Uji Heteroskedastisitas	59
3.5.3 Uji Hipotesis.....	59
3.5.3.1 Analisis Regresi Sederhana.....	59
3.5.3.2 Koefisien Korelasi dan Koefisien determinasi (R^2)	60
3.5.3.3 Uji Regresi Secara Parsial.....	60
3.5.4 Uji Pengaruh Mediasi	61
3.5.4.1 Menentukan Analisis Jalur.....	61
3.5.4.2 Uji Sobel	63
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	64
4.1 Hasil Penelitian.....	64
4.1.1 Gambaran Umum Penelitian	64
4.1.2 Karakteristik Responden	64

4.1.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	66
4.1.3.1 Hasil Uji Validitas	66
4.1.3.2 Hasil Uji Reliabilitas	68
4.1.4 Uji Asumsi Klasik	69
4.1.4.1 Uji Normalitas	69
4.1.4.2 Uji Multikolinearitas	72
4.1.4.3 Uji Heteroskedastisitas	74
4.1.5 Uji Hipotesis	76
4.1.5.1 Analisis Regresi Sederhana	76
4.1.5.2 Koefisien determinasi (R^2)	79
4.1.5.3 Uji T	80
4.1.6 Uji Pengaruh Mediasi	82
4.1.6.1 Analisis Jalur	82
4.1.6.2 Uji Sobel	85
4.1.7 Rangkuman Hasil Uji Hipotesis	86
4.2 Pembahasan	87
BAB V PENUTUP	95
5.1 Kesimpulan	95
5.2 Saran	96
DAFTAR PUSTAKA	98
LAMPIRAN	103

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Jadwal Kegiatan Penelitian	43
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	48
Tabel 3.3 Skala Likert	55
Tabel 4.1 Karakteristik Responden	64
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas.....	66
Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas	69
Tabel 4.4 Hasil Uji Normalitas Model 1	70
Tabel 4.5 Hasil Uji <i>Monte Carlo</i> Model 1	71
Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas Model II	71
Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolonieritas Model I.....	72
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolonieritas Model II	73
Tabel 4.9 Hasil Uji Heteroskedastisitas Model I	74
Tabel 4.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas Model II	75
Tabel 4.11 Rangkuman Hasil Regresi Hipotesis 1 sampai 5	76
Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi 1 Hipotesis 6.....	82
Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi 2 Hipotesis 6.....	82
Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi 1 Hipotesis 7.....	84
Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi 2 Hipotesis 7.....	84
Tabel 4.16 Rangkuman Hasil Uji Hipotesis.....	87

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	41
Gambar 3.1 Desain Penelitian.....	45
Gambar 3.2 Model Diagram Path Hipotesis 6	62
Gambar 3.3 Model Diagram Path Hipotesis 7	62

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Mapping Jurnal	103
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian.....	107
Lampiran 3 Data Penelitian.....	114
Lampiran 4 Tabel Tabulasi Data Penelitian.....	118
Lampiran 5 Hasil Distribusi Karakteristik Responden	131
Lampiran 6 Hasil Uji Validitas	132
Lampiran 7 Hasil Uji Reabilitas.....	142
Lampiran 8 Hasil Uji Asumsi Klasik	143
Lampiran 9 Hasil Uji Hipotesis	146
Lampiran 10 Hasil Uji Pengaruh Mediasi.....	149
Lampiran 11 Hasil Cek Turnitin	151

***The Influence Of Organizational Culture, Work Life Balance On Employee Turn-Over Intention Mediated By Employee Engagement
(Case Study of 2020 Generation Z Human Resource Management Study Program Students at Pelita Bangsa University)***

Kelvin Eirene Kurniawan¹
Yuan Badrianto²

ABSTRACT

This research was conducted to see the influence of organizational culture, work life balance on turnover intention which is mediated by employee engagement with a case study of students from the 2020 generation Z HR management study program at Pelita Bangsa University. The population of management students in the Class of 2020 is 489 people. The sample in this study was 89 students. The data collection method uses a questionnaire (google form). The sampling technique uses a non-probability sampling method, a type of purposive sampling technique. This research was processed using SPSS version 22. The results of this study state that organizational culture has a significant positive effect on employee engagement, work-life balance has no significant effect on employee engagement, organizational culture has a significant negative effect on turnover intention, work-life balance has a significant negative influence on turnover intention, employee engagement has a significant negative influence on turnover intention. move. Intention, employee engagement do not mediate organizational culture on turnover intention, employee involvement does not mediate work-life balance on turnover intention.

Keywords: Organizational Culture, Work Life Balance, Employee Engagement, Turnover Intention.

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, WORK LIFE BALANCE
TERHADAP TURN-OVER INTENTION KARYAWAN YANG
DIMEDIASI OLEH EMPLOYEE ENGAGEMENT
(Studi Kasus Mahasiswa Program Studi Manajemen SDM Angkatan 2020
Generasi Z Universitas Pelita Bangsa)**

Kelvin Eirene Kurniawan¹
Yuan Badrianto²

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk melihat adanya pengaruh budaya organisasi, *work life balance* terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh *employee engagement* dengan studi kasus mahasiswa program studi manajemen SDM angkatan 2020 generasi Z Universitas Pelita Bangsa. Populasi mahasiswa manajemen di Angkatan 2020 sebanyak 489 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah 89 mahasiswa. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner (*google form*). Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *non-probability sampling* jenis teknik *purposive sampling*. Penelitian ini diolah menggunakan SPSS versi 22. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap *employee engagement*, *work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*, budaya organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*, *work life balance* berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*, *employee engagement* berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*, *employee engagement* tidak memediasi budaya organisasi terhadap *turnover intention*, *employee engagement* tidak memediasi *work life balance* terhadap *turnover intention*.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, *Work Life Balance*, *Employee Engagement*, *Turnover Intention*