

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
KATA PENGANTAR	v
<i>ABSTRACT</i>	vii
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	13
1.3 Tujuan Penelitian	13
1.4 Manfaat Penelitian	14
1.5 Sistematika Penulisan	15
BAB II TELAAH KEPUSTAKAAN	17
2.1 Tinjauan Pustaka	17
2.2 <i>Employee Engagement</i>	17
2.2.1 Definisi <i>Employee Engagement</i>	17
2.2.2 Dimensi <i>Employee Engagement</i>	19
2.2.3 Tipe-Tipe <i>Employee Engagement</i>	19
2.3 <i>Work Life Balance</i>	20
2.3.1 Definisi <i>Work Life Balance</i>	20
2.3.2 Dimensi <i>Work Life Balance</i>	22
2.3.3 Dampak <i>Work Life Balance</i>	23
2.3.4 <i>Strategies for Balance</i>	23
2.4 <i>Turnover Intention</i>	24
2.4.1 Definisi <i>Turnover Intention</i>	24
2.4.2 Dimensi <i>Turnover Intention</i>	24
2.4.3 Dampak <i>Turnover Intention</i>	25

2.4.4 Faktor Yang Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i>	26
2.5 <i>Job Satisfaction</i>	27
2.5.1 Definisi <i>Job Satisfaction</i>	27
2.5.2 Dimensi <i>Job Satisfaction</i>	29
2.5.3 Faktor yang Mempengaruhi <i>Job Satisfaction</i>	30
2.5.4 Respon Terhadap Ketidakpuasan	31
Cara merespon ketidakpuasan kerja menurut Robbins and Judge (2008) terdapat empat respon yang berbeda yaitu konstruktif/destruktif dan aktif/pasif	31
2.6 Penelitian Terdahulu	32
2.7 Kerangka Penelitian	36
2.8 Hipotesis Penelitian	36
2.9 Hubungan Antara Variabel	37
2.9.1 Hubungan <i>Employee Engagement</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	37
2.9.2 Hubungan <i>Work Life Balance</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i>	38
2.9.3 Hubungan <i>job satisfaction</i> terhadap <i>turnover intention</i>	39
2.9.4 Hubungan <i>employee engagement</i> terhadap <i>job satisfaction</i>	40
2.9.5 Hubungan <i>Work Life Balance</i> terhadap <i>Job Satisfaction</i>	42
2.9.6 <i>Job satisfaction</i> memediasi antara <i>employee engagement</i> dan <i>turnover intention</i> pada karyawan generasi Z di Jabodetabek	44
2.9.7 <i>Job satisfaction</i> memediasi antara <i>work life balance</i> dan <i>turnover intention</i> pada karyawan generasi Z di Jabodetabek	45
BAB III METODE PENELITIAN	47
3.1 Pendekatan Penelitian	47
3.2 Populasi dan Sampel	47
3.3 Teknik Pengumpulan Data	48
3.3.1 Sumber Data	48
3.3.2 Pengumpulan Data	49
3.3.2.1 Kuesioner	49
3.3.3 Tempat Penelitian dan Waktu Penelitian	49
3.4 Variabel Penelitian	50
3.4.1 Operasional Variabel	50
3.4.2 Variabel <i>Employee Engagement</i>	50

3.4.3 Variabel Work Life Balance	51
3.4.4 Variabel Turnover Intention	53
3.4.5 Variabel Job Satisfaction	54
3.5 Metode Pengolahan Data	56
3.5.1 Analisis Structural Equation Modeling (SEM)	56
3.6 Metode Analisis Data	57
3.6.1 Analisis Deskriptif	57
3.6.2 Outer Model	57
3.6.2.1 Pemuatan Indikator (<i>Loading factor</i>)	57
3.6.2.2 Validitas Konvergen (<i>Convergent Validity</i>)	57
3.6.2.3 Reabilitas Konsistensi Internal	58
3.6.2.4 Validitas Discriminant (<i>Discriminant Validity</i>)	58
3.6.3 Inner Model	59
3.6.3.1 R-Square (R^2)	59
3.6.3.2 <i>Path Coefficients</i>	59
3.6.3.3 Uji Hipotesis (<i>Bootstrapping</i>)	59
3.7 Uji Mediasi	60
BAB IV HASIL ANALISIS PENELITIAN	61
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	61
4.2 Profil Reponden	62
4.2.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	62
4.2.2 Responden Berdasarkan Usia	62
4.2.3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	63
4.2.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	64
4.3 Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	64
4.3.1 Validitas Konvergen (<i>Convergent validity</i>)	65
4.3.2 Reliabilitas Kosistensi Internal	69
4.3.3 Validitas Diskriminan (<i>Discriminant validity</i>)	72
4.4 Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	75
4.4.1 Uji Koefisiensi Determinasi / R Square (R^2)	76
4.4.2 Uji Koefisiensi Jalur (<i>Path Coefficient</i>)	77
4.5 Uji Hipotesis	79

4.6 Pembahasan Hasil Penelitian	82
4.6.1 <i>Employee engagement</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> pada generasi Z yang bekerja di Jabodetabek	82
4.6.2 <i>Work life balance</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intantion</i> pada generasi Z yang bekerja di Jabodetabek	85
4.6.3 <i>Job satisfaction</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> pada karyawan generasi Z di Jabodetabek	86
4.6.4 <i>Employee engagement</i> berpengaruh positif terhadap <i>job satisfaction</i> pada karyawan generasi Z di Jabodetabek	88
4.6.5 <i>Work Life Balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Job</i> <i>Satisfaction</i> pada karyawan generasi Z di Jabodetabek	90
4.6.6 Terdapat pengaruh dan signifikan dimana <i>job satisfaction</i> memediasi antara <i>employee engagement</i> dan <i>turnover intention</i> pada karywan generasi Z di Jabodetabek	91
4.6.7 Terdapat pengaruh dan signifikan dimana <i>job satisfaction</i> memediasi antara <i>work life balance</i> dan <i>turnover intention</i> pada karywan generasi Z di Jabodetabek	92
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	94
5.1 Kesimpulan	94
5.2 Saran Penelitian	95
5.2.1 Bagi Akademis	95
5.2.2 Bagi Perusahaan	96
5.2.3 Keterbatasan Penelitian	97
DAFTAR PUSTAKA	98
LAMPIRAN	105