

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* DENGAN DIMEDIASI KEPUASAN
KERJA TENAGA KEPENDIDIKAN GENERASI Y DAN Z PADA
UNIVERSITAS “A” DI SURABAYA**

TESIS



OLEH:

ANTANIUS DARU PRIAMBADA

8112421029

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KATOLIK WIDYA MANDALA SURABAYA

2024

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* DENGAN DIMEDIASI KEPUASAN
KERJA TENAGA KEPENDIDIKAN GENERASI Y DAN Z PADA
UNIVERSITAS “A” DI SURABAYA**

TESIS

Diajukan kepada

FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KATOLIK WIDYA MANDALA SURABAYA

Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan

Memperoleh Gelar

Magister Manajemen

OLEH:

ANTANIUS DARU PRIAMBADA

8112421029

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KATOLIK WIDYA MANDALA SURABAYA

2024

HALAMAN PERSETUJUAN

TESIS

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* DENGAN DIMEDIASI KEPUASAN KERJA TENAGA KEPENDIDIKAN GENERASI Y DAN Z PADA UNIVERSITAS "A" DI SURABAYA

Oleh:

Antanius Daru Priambada

8112421029

Telah Disetujui dan Diterima dengan Baik
untuk Diajukan Kepada Tim Penguji

Dosen Pembimbing



(Dr. Fenika Wulani SE., M.Si.)

Tanggal: ...10 Juli 2024.....

HALAMAN PENGESAHAN

Tesis berjudul (PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* DENGAN DIMEDIASI KEPUASAN KERJA TENAGA KEPENDIDIKAN GENERASI Y DAN Z PADA UNIVERSITAS “A” DI SURABAYA) yang ditulis oleh Antanius Daru Priambada dengan NRP 8112421029 telah diuji oleh Tim Penguji Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Bisnis Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya

Pada tanggal 17 Juli 2024

Tim Penguji

Ketua

Dr. Tuty Lindawati S.E., M.M.

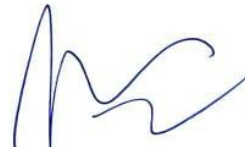
NIK. 311.97.0297

Sekretaris



Dr. Julius Runtu SS., M.Si.
NIK. 311.96.0245

Anggota



Dr. Fenika Wulani SE., M.Si.
NIK. 311.96.0251

Dekan



Dr. Hendra Wijaya, MM., CPMA
NIK. 311.15.0887

**PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN DAN
PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Antanius Daru Priambada

NIM : 81112421029

Judul : Pengaruh *Work Life Balance* dan Pengembangan Karir Terhadap *Work Engagement* dengan Dimediasi Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan Generasi Y dan Z pada Universitas "A" di Surabaya.

Menyatakan bahwa tesis ini karya ASLI. Apabila karya ini terbukti *plagiarism*, penulis bersedia menerima sanksi yang akan diberikan oleh Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya. Penulis juga menyetujui jika karya tulis ini dipublikasikan di internet atau media lain (*digital library* Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya) untuk kepentingan pendidikan dan penulisan sesuai dengan Undang-Undang Hak Cipta. Demikian pernyataan keaslian dan persetujuan publikasi karya ilmiah ini.

Surabaya, 10 Juli 2024



Antanius Daru Priambada, S.T

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan yang Maha Esa atas rahmat dan penyertaan-Nya sehingga dengan seijinnya penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul “Pengaruh *Work Life Balance* dan Pengembangan Karir Terhadap *Work Engagement* dengan Dimediasi Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan Generasi Y dan Z pada Universitas “A” di Surabaya” dengan baik. Tesis ini disusun dan diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar akademik Magister Manajemen di Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya. Tesis ini dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu karena adanya dukungan, bantuan dan saran dari berbagai pihak. Oleh karenanya penulis ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Hendra Wijaya, MM., CPMA selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya
2. Prof. Tatang Ary Gumanti, M.Biss., Acc., Ph.D selaku Kepala Program Studi Magister Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya
3. Dr. Fenika Wulani., S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing yang sudah memberikan waktu, pikiran, bimbingan dan kesabaran dalam mendampingi penulis hingga menyelesaikan studi Magister Manajemen.
4. Segenap Dosen dan Tenaga Kependidikan Fakultas Bisnis Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya, terima kasih atas segala waktu dan ilmu yang diberikan.
5. Dr. RD Benny Suwito, M.Hum yang telah mendukung dan membantu sehingga dapat menyelesaikan studi Magister Manajemen.
6. Terima kasih untuk keluarga dan pasangan yang tercinta atas doa, dukungan dan materi sehingga dapat menyelesaikan studi Magister Manajemen.
7. Rekan-rekan Magister Manajemen yang saling memberikan dukungan dan doa sehingga peneliti dapat menyelesaikan Tesis
8. Serta seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu serta selalau memberikan dukungan bagi penulis.

Penulis menyadari bahwa tesis ini jauh dari kata “sempurna” dan masih membutuhkan kritik serta saran yang membangun. Maka penulis berharap semoga penulisan Tesis ini dapat bermanfaat bagi seluruh pihak.

Surabaya, 10 Juli 2024

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
ABSTRAK.....	xii
ABSTRACT.....	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Sistematika Penulisan.....	7
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Penelitian Terdahulu.....	8
2.2 Landasan Teori.....	10
2.2.1 <i>Social Exchange Teory</i>	10
2.2.2 <i>Work Engagement</i>	11
2.2.2.1 Faktor yang Mempengaruhi <i>Work Life Balance</i>	11
2.2.2.2 Dampak <i>Work Engagement</i>	12
2.2.3 <i>Work Life Balance</i>	12
2.2.3.1 Faktor yang Mempengaruhi <i>Work Life Balance</i>	13

2.2.4 Pengembangan karir.....	16
2.2.4.1 Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir.....	16
2.2.5 Kepuasan Kerja.....	18
2.2.5.1 Faktor yang Mepengaruhi Kepuasan Kerja.....	18
2.3 Pengembangan Hipotesis.....	19
2.3.1 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap <i>Work Engagement</i>	19
2.3.2 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap <i>Work Engagement</i>	19
2.3.3 Pengaruh Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Pengembangan Karir terhadap <i>Work Engagement</i>	19
2.3.4 Pengaruh Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap <i>Work Engagement</i>	20
2.4 Hipotesis.....	20
2.5 Kerangka Konseptual Penelitian.....	21
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	22
3.1 Desain Penelitian.....	22
3.2 Identifikasi, Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	22
3.2.1 Identifikasi Variabel.....	22
3.2.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	22
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	25
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	25
3.5 Populasi dan Sampel.....	26
3.5.1 Populasi.....	26
3.5.2 Sampel.....	26
3.6 Teknik Analsisi Data.....	26
3.7 Evaluasi Model Pengukuran.....	26
3.7.1 Validitas.....	26
3.7.2 Reliabilitas.....	27
3.8 Evaluasi Model Struktural.....	27
3.9 Uji Hipotesis.....	28
BAB 4 ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	29
4.1 Karakter Responden.....	29
4.1.1 Jenis Kelamin.....	29
4.1.2 Usia.....	29

4.1.3 Pendidikan Terakhir.....	30
4.1.4 Lama Bekerja.....	31
4.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	31
4.2.1 Statistik Deskriptif Variabel Pengembangan Karir.....	32
4.2.2 Statistik Deskriptif Variabel <i>Work Life Balance</i>	33
4.2.3 Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja.....	35
4.2.4 Statistik Deskriptif Variabel <i>Work Engagement</i>	35
4.3 Analisis Data.....	36
4.3.1 Uji Validitas.....	37
4.3.2 Uji Reliabilitas.....	38
4.3.3 Evaluasi Validitas Diskriminan.....	39
4.3.4 Uji Kecocokan Model.....	40
4.3.5 Persamaan Struktural.....	40
4.3.6 Uji Multikolinier.....	41
4.3.7 Uji Hipotesis.....	41
4.4 Pembahasan.....	43
4.4.1 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap <i>Work Engagement</i>	43
4.4.2 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap <i>Work Engagement</i>	44
4.4.3 Pengaruh Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Pengembangan Karir terhadap <i>Work Engagement</i>	45
4.4.4 Pengaruh Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap <i>Work Engagement</i>	46
BAB 5 KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN.....	47
5.1 Kesimpulan.....	44
5.2 Keterbatasan Riset.....	48
5.3 Saran.....	48
5.3.1.Saran Akademis.....	48
5.3.2.Saran Praktis.....	48
DAFTAR PUSTAKA.....	49
LAMPIRAN	53

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Perbandingan antara Penelitian Terdahulu dan Penelitian Sekarang.....	9
Tabel 3.1 Dimensi Indikator Pengukuran <i>Work engagement</i>	23
Tabel 3.2 Dimensi Indikator Pengukuran Pengembangan Karir.....	23
Tabel 3.3 Dimensi Indikator Pengukuran <i>Work life balance</i>	24
Tabel 3.4 Dimensi Indikator Pengukuran Kepuasan Kerja.....	25
Tabel 3.5 Skala Model Likert.....	25
Tabel 3.6 Kriteria Penilaian Evaluasi <i>Inner Model</i>	27
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	29
Tabel 4.2 Karakteristiki Responden Berdasaarkan Usia.....	29
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan terakhir.....	30
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarakan Lama Waktu Bekerja.....	31
Tabel 4.5 Interval Penilaian.....	31
Tabel 4.6 Statistik Deskriptif Variabel Pengembangan Karir.....	32
Tabel 4.7 Statistik Deskriptif Variabel <i>Work Life Balance</i>	33
Tabel 4.8 Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja.....	35
Tabel 4.9 Statistik Deskriptif Variabel <i>Work Engagement</i>	36
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas.....	37
Tabel 4.11 <i>Construct Reliability</i>	38
Tabel 4.12 Validitas Discriminant Heterotrait Monotrait Ratio.....	39
Tabel 4.13 Nilai <i>R-square</i>	40
Tabel 4.14 Inner VIF.....	41
Tabel 4.15 Hasil Pengujian Hipotesis.....	42
Tabel 4.16 Hasil Pengujian Hipoteis Variabel Mediasi.....	43

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2 Kerangka Konseptual Penelitian.....	21
Gambar 4.1 Hasil Pengujian Model Struktural.....	41

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Pengantar Kuesioner.....	53
Lampiran 2 Klasifikasi Responden.....	57
Lampiran 3 Pengolahan Data.....	61

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *work life balance* dan pengembangan karir terhadap *work engagement* dengan dimediasi kepuasan kerja tenaga kependidikan generasi Y dan Z pada Universitas “A” di Surabaya. Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner dibagikan kepada tenaga kependidikan generasi Y dan Z pada kampus “A” di Surabaya. Hasil pengumpulan data adalah 80 responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah SEM-PLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* yang dimediasi kepuasan kerja dan *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* yang dimediasi kepuasan kerja. Saran yang diberikan dalam penelitian ini adalah Universitas “A” dapat membuat kebijakan yang mendukung perencanaan pengembangan karir karena dari hasil nilai rata-rata indikator pengembangan karir, tenaga kependidikan generasi Y dan Z kurang dalam diberi rencana pengembangan pribadi. Sebagai contoh organisasi dapat memberikan program pelatihan yang dapat membantu dalam mengembangkan kompetensi profesional untuk menyelesaikan pekerjaan dan sebagai peluang promosi jabatan. Selain itu organisasi dapat membuat kebijakan yang mendukung tercapainya *work life balance*. Karena dari hasil nilai rata-rata indikator *work life balance* tenaga kependidikan generasi Y dan Z lebih mengutamakan pekerjaan dari pada kebutuhan pribadi. Sebagai contoh organisasi dapat menetapkan kebijakan durasi waktu istirahat yang lebih panjang, karyawan akan memiliki waktu lebih banyak untuk beristirahat dan kembali memiliki tenaga yang lebih banyak untuk bekerja kembali. Hal ini mampu meningkatkan kepuasan kerja tenaga kependidikan, sebagai timbal baliknya keterlibatan karyawan akan mengalami peningkatan.

Kata Kunci: *Work Life Balance, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja dan Work Engagement*

**THE EFFECT OF WORK LIFE BALANCE AND CAREER DEVELOPMENT TO
WORK ENGAGEMENT WITH MEDIATED JOB SATISFACTION OF EDUCATION
STAFF GENERATION Y AND Z AT “A” UNIVERSITY IN SURABAYA**

ABSTRACT

This research aim to analyze the influence of work-life balance nd career development on work engagement mediated by job satisfaction of generation Y and Z education staff at "A" University in Surabaya. The data collection tool used in this research was a questionnaire. Questionnaires were distributed to generation Y and Z education staff at campus "A" in Surabaya. The results of data collection were 80 respondents. The data analysis technique used in this research is SEM-PLS. The results of this research show that career development has a significant effect on work engagement which is mediated by job satisfaction and work-life balance has a significant effect on work engagement which is mediated by job satisfaction. The suggestion given in this research is that University "A" can create policies that support career development planning because from the results of the average value of career development indicators, generation Y and Z educational staff are less likely to be given personal development plans. For example, organizations can provide training programs that can help develop professional competencies to complete work and provide opportunities for promotion. Apart from that, organizations can create policies that support the achievement of work-life balance, because from the results of the average value of the work-life balance indicator, generation Y and Z education staff prioritize work over personal needs. For example, if organization can set a policy of longer break duration, employees will have more time to rest and more energy to work again. This can increase the job satisfaction of educational staff, employee engagement will increase.

Keyword: *Work Life Balance, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja dan Work Engagement*