

SKRIPSI
PERAN WORK LIFE BALANCE DALAM MEMEDIASI EMOTIONAL
INTELLIGENCE TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
GENERASI Z



Diajukan Oleh:
MARIA STEFANNY
NPM : 21420003

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS WIJAYA KUSUMA SURABAYA
2025

SKRIPSI
PERAN WORK LIFE BALANCE DALAM MEMEDIASI EMOTIONAL
INTELLIGENCE TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN GENERASI Z

Diajukan oleh: MARIA STEFANNY
NPM : 21420003

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH

DOSEN PEMBIMBING



Husni Indrawati Wijaya Putri, SE.,MM.

Tanggal, 3 Januari 2025

KETUA PROGRAM STUDI



Dr Adrianito Trimarjono, SE, MM.

Tanggal, 3 Januari 2025

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa di dalam naskah Skripsi tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh diri saya sendiri atau orang lain untuk memperoleh gelar akademik, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam bagian utama Skripsi dan daftar Pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur plagiat, maka saya bersedia jika disertasi digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (SARJANA MANAJEMEN) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Surabaya, 30 Desember 2024
Yang membuat pernyataan

Maria Stefanny
21420003

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Kategori Jawaban Responden.....	63
Tabel 4.2 Jawaban Responden Mengenai Emotional Intelligence.....	64
Tabel 4.3 Jawaban Responden Mengenai Work-Life Balance.....	69
Tabel 4.4 Jawaban Responden Mengenai Job Satisfaction.....	74
Tabel 4.5 Deskripsi Responden Menurut Jenis Kelamin.....	80
Tabel 4.6 Deskripsi Responden Menurut Usia.....	81
Tabel 4.7 Deskripsi Responden Menurut Wilayah Bagian.....	82
Tabel 4.8 Deskripsi Responden Menurut Lama Pekerjaan.....	83
Tabel 4.9 Deskripsi Responden Menurut Jam Kerja.....	84
Tabel 4.10 Deskripsi Responden Menurut Penghasilan.....	85
Tabel 4.11 Uji Validitas.....	89

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Data sensus provinsi Jawa Timur tahun 2020.....	3
Gambar 1.2 Data TPT dan jam kerja penduduk provinsi Jawa Timur 2024	4
Gambar 2.1 Hipotesis 1.....	34
Gambar 2.2 Hipotesis 2.....	35
Gambar 2.3 Hipotesis 3.....	35
Gambar 4.1 Bagan Outer Loadings.....	88
Gambar 4.2 Construct Reliability and Validity.....	91
Gambar 4.3 Grafik R Square.....	92
Gambar 4.4 R Square.....	92
Gambar 4.5 F Square.....	93
Gambar 4.6 Path Coefficients.....	94
Gambar 4.7 Specific Indirect Effects.....	94

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN ORISINALITAS SKRIPSI	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	6
1.5. Sistematika Penulisan Skripsi	7
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	
2.1. Landasan teori	10
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.2 Teori Job Satisfaction.....	11
2.1.2.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi Job Satisfaction.....	12
2.1.2.2 Indikator Job Satisfaction.....	14
2.1.3 Teori Work-Life Balance.....	15
2.1.3.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi Work-Life Balance.....	16
2.1.3.2 Indikator Work-Life Balance.....	18
2.1.3 Teori Emotional Intelligence.....	20
2.1.3.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi Emotional Intelligence.....	21
2.1.3.2 Indikator Emotional Intelligence.....	22
2.2. Penelitian Sebelumnya.....	24
2.3. Pengembangan Hipotesis.....	33
2.4. Kerangka Konseptual	35
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Pendekatan Penelitian	41
3.2. Populasi dan Sampel Penelitian.....	42
3.2.1 Populasi.....	42
3.2.2 Sampel Penelitian.....	43
3.3. Identifikasi Variabel	44
3.4. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	45
3.5. Jenis dan Sumber Data Penelitian	47
3.5.1 Jenis Data.....	47
3.5.2 Sumber Data.....	48
3.6. Prosedur Pengumpulan Data	49
3.7. Teknik Analisis Data	51
3.7.1 Uji Instrumen.....	52

3.7.1.1 Uji Validitas.....	52
3.7.1.2 Uji Reliabilitas.....	53
3.7.2 Uji Model	54
3.7.2.1 Uji Determinasi (R-Square)	54
3.7.2.2 Uji Ukuran Efek (F-Square)	55
3.7.3 Uji Hipotesis	55
3.7.3.1 Uji Hubungan Langsung (Direct Effect)	55
3.7.3.2 Uji Hubungan Tidak Langsung (Indirect Effect).....	56
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Hasil Penelitian	61
4.1.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	61
4.1.2 Statistik Deskriptif	63
4.1.2.1 Deskripsi Jawaban Responden.....	64
4.1.2.1.1 Emotional Intelligence (X).....	64
4.1.2.1.2 Work-Life Balance (Z).....	69
4.1.2.1.3 Job Satisfaction (Y).....	74
4.1.3 Hasil Pengujian Hipotesis.....	79
4.1.3.1 Pelaksanaan Penelitian.....	79
4.1.3.2 Klasifikasi Responden Penelitian.....	80
4.1.3.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	80
4.1.3.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	81
4.1.3.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Wilayah Bagian.....	82
4.1.3.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Pekerjaan.....	83
4.1.3.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jam Kerja.....	84
4.1.3.2.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan.....	85
4.1.3.3 Deskripsi Hasil Responden.....	86
4.1.3.3.1 Uji Validitas.....	89
4.1.3.3.2 Uji Reliabilitas.....	91
4.1.3.3.3 Uji Determinasi (R-Square).....	91
4.1.3.3.4 Uji Ukuran Efek (F-Square)	93
4.1.3.3.5 Uji Hipotesis	93
4.1.3.3.5.1 Uji Hubungan Langsung (Direct Effect).....	93
4.1.3.3.5.2 Uji Hubungan Tidak Langsung (Indirect Effect).....	94
4.2. Pembahasan	95
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Simpulan Penelitian	100
5.2. Keterbatasan Penelitian.....	101
5.3. Saran Penelitian	101
DAFTAR PUSTAKA	103

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) terhadap keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) dan kepuasan kerja (*job satisfaction*) pada karyawan Generasi Z, serta peran mediasi dari keseimbangan kehidupan kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*) dengan bantuan software SmartPLS 3.3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja, dengan nilai P value yang diperoleh adalah 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Selain itu, keseimbangan kehidupan kerja juga berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Keseimbangan kehidupan kerja berperan sebagai variabel mediasi yang signifikan antara kecerdasan emosional dan kepuasan kerja, dengan pengaruh tidak langsung sebesar 0,423 dan P value 0,000. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kecerdasan emosional dapat meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan teori dan praktik dalam manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks karyawan Generasi Z.

Kata Kunci: *Work-life balance, Emotional Intelligence, Job Satisfaction*

KATA PENGANTAR

Salam Sejahtera

Puji syukur kepada Tuhan YME yang telah melimpahkan rahmat, taufik, serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Work Life Balance Dalam Mediasi Emotional Intelligence Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Z”. Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi syarat akademis untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Wijaya Kusuma Surabaya. Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah banyak membantu arahan, do’a, serta bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini antara lain:

1. Allah YME, yang selalu memberikan kesehatan, kekuatan, kelancaran, rahmat, ridho dan kasih sayang-Nya yang tiada henti-hentinya kepada penulis.
2. Bapak Prof. Dr. H. Widodo Ario Kentjono, dr. Sp.THT-KL (K), FICS, selaku Rektor Universitas Wijaya Kusuma Surabaya.
3. Bapak Drs. Ec. Gimanto Gunawan, MM., M.Ak, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Wijaya Kusuma Surabaya.
4. Bapak Dr. Adrianto Trimarjono, SE, MM., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Wijaya Kusuma Surabaya.
5. Ibu Dwi Indah Mustikorini, SE., MM, selaku Dosen Wali Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Wijaya Kusuma Surabaya.
6. Ibu Husni Indrawati Wijaya Putri, SE., MM selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak membantu dengan meluangkan waktu, tenaga, serta pikiran kepada saya sehingga skripsi ini bisa terselesaikan.
7. Seluruh Dosen Prodi Manajemen dan Staf Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Wijaya Kusuma Surabaya yang telah banyak memberikan bantuan selama proses perkuliahan kepada penulis.
8. Bapak, Ibu, Saudara, dan Suami saya yang selalu memberikan dukungan serta doa kepada penulis

Demikian kata pengantar ini sebagai pembuka dari skripsi ini, kritik dan saran yang membangun selalu terbuka lebar untuk kesempurnaan dalam penulisan. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi banyak pihak. Terima kasih.