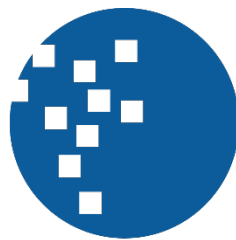


**PENGARUH TASK ORIENTED LEADERSHIP,
PSYCHOLOGICAL CAPITAL, DAN JOB SATISFACTION
TERHADAP ORGANIZATIONAL COMMITMENT DI
KALANGAN GENERASI Z WILAYAH TANGERANG**



UMN

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA

SKRIPSI

Ricardo Dinata Tjanjaya

00000042752

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
BISNIS
UNIVERSITAS MULTIMEDIA NUSANTARA
TANGERANG
2024**

**PENGARUH TASK ORIENTED LEADERSHIP,
PSYCHOLOGICAL CAPITAL, DAN JOB SATISFACTION
TERHADAP ORGANIZATIONAL COMMITMENT DI
KALANGAN GENERASI Z WILAYAH TANGERANG**



Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen

Ricardo Dinata Tjanjaya

00000042752

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

BISNIS

UNIVERSITAS MULTIMEDIA NUSANTARA

TANGERANG

2024

HALAMAN PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Dengan ini saya,

Nama : Ricardo Dinata Tjanjaya
NIM : 00000042752
Program studi : Manajemen

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tesis/Skripsi/Tugas Akhir/Laporan Magang/MBKM saya yang berjudul:

PENGARUH TASK ORIENTED LEADERHIP, PSYCHOLOGICAL CAPITAL, DAN JOB SATISFACTION TERHADAP ORGANIZATIONAL COMMITMENT DI KALANGAN GENERASI Z WILAYAH TANGERANG

merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan hasil plagiat, dan tidak pula dituliskan oleh orang lain; Semua sumber, baik yang dikutip maupun dirujuk, telah saya cantumkan dan nyatakan dengan benar pada bagian Daftar Pustaka.

Jika di kemudian hari terbukti ditemukan kecurangan/penyimpangan, baik dalam pelaksanaan skripsi maupun dalam penulisan laporan karya ilmiah, saya bersedia menerima konsekuensi untuk dinyatakan TIDAK LULUS. Saya juga bersedia menanggung segala konsekuensi hukum yang berkaitan dengan tindak plagiarisme ini sebagai kesalahan saya pribadi dan bukan tanggung jawab Universitas Multimedia Nusantara.

Tangerang, 07/Mei/2024



(Ricardo Dinata Tjanjaya)

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi dengan judul

PENGARUH TASK ORIENTED LEADERSHIP, PSYCHOLOGICAL CAPITAL, DAN JOB SATISFACTION TERHADAP ORGANIZATIONAL COMMITMENT DI KALANGAN GENERASI Z WILAYAH TANGERANG

Oleh

Nama : Ricardo Dinata Tjanjaya
NIM : 00000042752
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis

Telah disetujui untuk diajukan pada
Sidang Ujian Skripsi Universitas Multimedia Nusantara

Tangerang, 7 Mei 2024

Pembimbing



Dr. Wanda Gema Prasadio Akbar Hidayat, S.M.B., M.M.
0705069103

Ketua Program Studi Manajemen



Purnamaningsih, S.E., M.S.M., C.B.O
0323047801

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul

PENGARUH TASK ORIENTED LEADERSHIP, PSYCHOLOGICAL CAPITAL, DAN JOB SATISFACTION TERHADAP ORGANIZATIONAL COMMITMENT DI KALANGAN GENERASI Z WILAYAH TANGERANG

Oleh

Nama : Ricardo Dinata Tjanjaya
NIM : 00000042752
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis

Telah diujikan pada hari Senin, 3 Juni 2024
Pukul 09.30 s.d 11.00 dan dinyatakan

LULUS

Dengan susunan penguji sebagai berikut.

Ketua Sidang



Putu Yani Pratiwi, S.T., M.M.
0314018302

Penguji



Nosica Rizkalla, S.E., M.Sc.
0320089001

Pembimbing



Dr. Wanda Gema Prasadio Akbar Hidayat, S.M.B., M.M.
0705069103

Ketua Program Studi Manajemen



Purnamaningsih, S.E., M.S.M., C.B.O
0323047801

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH MAHASISWA

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ricardo Dinata Tjanjaya
NIM : 00000042752
Program Studi : Manajemen
Jenjang : S1
Judul Karya Ilmiah : PENGARUH TASK ORIENTED LEADERSHIP, PSYCHOLOGICAL CAPITAL, DAN JOB SATISFACTION TERHADAP ORGANIZATIONAL COMMITMENT DI KALANGAN GENERASI Z WILAYAH TANGERANG

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa saya bersedia:

- Memberikan izin sepenuhnya kepada Universitas Multimedia Nusantara untuk mempublikasikan hasil karya ilmiah saya di repositori Knowledge Center, sehingga dapat diakses oleh Civitas Akademika/Publik. Saya menyatakan bahwa karya ilmiah yang saya buat tidak mengandung data yang bersifat konfidensial dan saya juga tidak akan mencabut kembali izin yang telah saya berikan dengan alasan apapun.

Tangerang, 7 Mei 2024



(Ricardo Dinata Tjanjaya)

UMN
UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA

** Jika tidak bisa membuktikan LoA jurnal/HKI selama 6 bulan kedepan, saya bersedia mengizinkan penuh karya ilmiah saya untuk diunggah ke KC UMN dan menjadi hak institusi UMN.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan yang Maha Esa atas rahmat dan berkat yang diberikan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penelitian skripsi dengan judul “PENGARUH *TASK-ORIENTED LEADERSHIP*, *PSYCHOLOGICAL CAPITAL*, DAN *JOB SATISFACTION* TERHADAP *ORGANIZATIONAL COMMITMENT* DI KALANGAN GENERASI Z WILAYAH TANGERANG” yang dilakukan sebagai salah satu syarat untuk dapat menyelesaikan dan mendapatkan gelar sarjana pada Program Studi Manajemen di Fakultas Bisnis Universitas Multimedia Nusantara.

Saya menyadari bahwa tanpa adanya bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, akan sangat sulit bagi saya untuk dapat menyelesaikan penulisan ini dengan baik dan tepat waktu. Oleh karena itu, saya sebagai penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Ninok Leksono, M.A., selaku Rektor Universitas Multimedia Nusantara.
2. Ibu Dr. Florentina Kurniasari T., S.Sos., M.B.A., selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Multimedia Nusantara.
3. Ibu Purnamaningsih, S.E., M.S.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Multimedia Nusantara.
4. Bapak Dr. Wanda Gema Prasadio Akbar Hidayat, S.M.B., M.M., sebagai Pembimbing yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan motivasi atas terselesainya tugas akhir ini.
5. Keluarga saya yang telah memberikan bantuan dukungan material dan moral, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Ungkapan terima kasih terbesar saya berikan kepada kedua orangtua yang selalu memberikan dukungan serta doa untuk kelulusan saya.
6. Kepada MESH yang telah memberikan dukungan serta bantuan kepada penulis selama masa penulisan skripsi berlangsung.
7. Kepada AHG yang telah memberikan dukungan serta bantuan kepada saya terhadap proses selama melaksanakan penulisan skripsi yang dilakukan.

8. Kepada PERPILEMAN yang telah memberikan dukungan serta bantuan kepada saya dalam menyelesaikan penulisan skripsi yang dilakukan.
9. Kepada Refreshing Yuk yang telah memberikan dukungan serta bantuan kepada saya selama melaksanakan penulisan skripsi yang dilakukan.
10. Kepada seluruh teman-teman yang tidak bisa disebutkan atas bantuan dan dukungan kepada saya selama proses pengerjaan penulisan skripsi.
11. Seluruh responden yang telah menyediakan waktunya untuk mengisi kuisioner penelitian yang dilakukan oleh saya selaku penulis.

Penulis berharap penelitian ini dapat memberikan dampak positif dan manfaat kepada pembaca serta mampu menjadi sumber informasi untuk penelitian selanjutnya.

Tangerang, 7 Mei 2024



(Ricardo Dinata Tjanjaya)

UMN
UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA

**PENGARUH TASK ORIENTED LEADERSHIP,
PSYCHOLOGICAL CAPITAL, DAN JOB SATISFACTION
TERHADAP ORGANIZATIONAL COMMITMENT DI
KALANGAN GENERASI Z WILAYAH TANGERANG**

(Ricardo Dinata Tjanjaya)

ABSTRAK

Generasi Z merupakan generasi dengan tahun kelahiran 1997 sampai 2012 yang sering dicap sebagai kutu loncat karena kurangnya komitmen dalam bekerja. *Organizational Commitment* merupakan tingkat keinginan individu untuk tetap terikat dan berkontribusi pada organisasi tempat mereka bekerja yang dapat dipengaruhi oleh *Task-Oriented Leadership*, *Psychological Capital*, dan *Job Satisfaction*. Sehingga penting untuk perusahaan dalam memperhatikan gaya kepemimpinan, psikologi karyawan, dan kepuasan kerja karyawan agar dapat meningkatkan komitmen karyawan. Maka dari itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *Task-Oriented Leadership*, *Psychological Capital*, dan *Job Satisfaction* terhadap *Organizational Commitment* di kalangan generasi Z wilayah Tangerang. Penelitian ini di analisa dengan menggunakan metode kuantitatif yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 168 responden generasi Z yang telah menjadi karyawan lebih dari 6 bulan. Penelitian ini memberikan manfaat akademis terkait penguatan teori, pengembangan sumber daya manusia, dan manfaat praktis bagi perusahaan dan pembaca dalam menangani karyawan generasi Z. Data statistik yang didapatkan dianalisis menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM) dan diolah menggunakan perangkat lunak SmartPLS versi 4. Hasil dari penelitian ini ditemukan bahwa *Task-Oriented Leadership* berpengaruh positif terhadap *Psychological Capital*, *Job Satisfaction*, dan *Organizational Commitment*, *Psychological Capital* berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction* dan *Organizational Commitment*, dan *Job Satisfaction* berpengaruh positif terhadap *Organizational Commitment*.

Kata kunci: Generasi Z, *Task-Oriented Leadership*, *Psychological Capital*, *Job Satisfaction*, *Organizational Commitment*

***THE EFFECT OF TASK ORIENTED LEADERSHIP,
PSYCHOLOGICAL CAPITAL, AND JOB SATISFACTION ON
ORGANIZATIONAL COMMITMENT AMONG GENERATION Z
IN TANGERANG***

(Ricardo Dinata Tjanjaya)

ABSTRACT (English)

Generation Z is a generation with birth years from 1997 to 2012 who are often labeled as fleas due to their lack of commitment to work. Organizational Commitment is the level of an individual's desire to remain attached to and contribute to the organization where they work which can be influenced by Task-Oriented Leadership, Psychological Capital, and Job Satisfaction. So, it is important for companies to pay attention to leadership style, employee psychology, and employee job satisfaction to increase employee commitment. Therefore, this research was conducted to determine the influence of Task-Oriented Leadership, Psychological Capital, and Job Satisfaction on Organizational Commitment among Generation Z in the Tangerang area. This research was analyzed using quantitative methods which were carried out by distributing questionnaires to 168 generation Z respondents who had been employees for more than 6 months. This research provides academic benefits related to strengthening theory, developing human resources, and practical benefits for companies and readers in dealing with generation Z employees. The statistical data obtained was analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) and processed using SmartPLS version 4 software. Results from This research found that Task-Oriented Leadership has a positive effect on Psychological Capital, Job Satisfaction and Organizational Commitment, Psychological Capital has a positive effect on Job Satisfaction and Organizational Commitment, and Job Satisfaction has a positive effect on Organizational Commitment.

Keywords: *Generation Z, Task-Oriented Leadership, Psychological Capital, Job Satisfaction, Organizational Commitment*

DAFTAR ISI

HALAMAN PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH MAHASISWA	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK	viii
<i>ABSTRACT (English)</i>	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian	16
1.3 Tujuan Penelitian	16
1.4 Manfaat Penelitian	17
1.4.1 Manfaat Akademis.....	17
1.4.2 Manfaat Praktis.....	17
1.5 Batasan Penelitian.....	17
1.6 Sistematika Penulisan	18
BAB II LANDASAN TEORI	20
2.1 Tinjauan Teori.....	20
2.1.1 Manajemen	20
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	21
2.1.3 Proses Manajemen	22
2.1.4 <i>Task-Oriented Leadership</i>	25

2.1.5	<i>Psychological Capital</i>	26
2.1.6	<i>Job Satisfaction</i>	29
2.1.7	<i>Organizational Commitment</i>	31
2.2	Model Penelitian	32
2.3	Hipotesis	33
2.3.1	Pengaruh <i>Task-Oriented Leadership</i> terhadap <i>Psychological Capital</i> 33	
2.3.2	Pengaruh <i>Task-Oriented Leadership</i> terhadap <i>Job Satisfaction</i> ..	34
2.3.3	Pengaruh <i>Task-Oriented Leadership</i> terhadap <i>Organizational Commitment</i>	35
2.3.4	Pengaruh <i>Psychological Capital</i> terhadap <i>Job Satisfaction</i>	35
2.3.5	Pengaruh <i>Psychological Capital</i> terhadap <i>Organizational Commitment</i>	36
2.3.6	Pengaruh <i>Job Satisfaction</i> terhadap <i>Organizational Commitment</i> 37	
2.4	Penelitian Terdahulu	38
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		45
3.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	45
3.2	Desain Penelitian	45
3.2.1	Jenis Penelitian	46
3.2.2	Metode Penelitian	47
3.3	Populasi dan Sampel Penelitian	48
3.3.1	Populasi	49
3.3.2	Sampel	51
3.4	Teknik Pengumpulan Data	52
3.5	Operasional Variabel	54
3.6	Teknik Analisis Data	63
3.6.1	Uji Validitas dan Reliabilitas	63
3.6.2	Analisi Data Penelitian	66
3.7	Uji Hipotesis	72
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN		73
4.1	Deskripsi Hasil Penelitian	73
4.2	Profil Responden	73

4.2.1	Profil Responden berdasarkan Usia.....	73
4.2.2	Profil Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir	74
4.2.3	Profil Responden berdasarkan Jangka Waktu Bekerja.....	75
4.2.4	Profil Responden berdasarkan Domisili	76
4.3	Analisis Deskriptif.....	76
4.3.1	<i>Task-Oriented Leadership</i>	77
4.3.2	<i>Psychological Capital</i>	80
4.3.3	<i>Job Satisfaction</i>	84
4.3.4	<i>Organizational Commitment</i>	86
4.4	Uji <i>Pre-Test</i> dengan SPSS.....	89
4.4.1	Uji Validitas	90
4.4.2	Uji Reliabilitas	92
4.5	Uji <i>Main-Test</i> dengan SEM.....	93
4.5.1	<i>Measurement Model</i>	94
4.5.2	Uji <i>Measurement Model</i>	94
4.5.3	Uji <i>Structural Model</i>	99
4.6	Uji Hipotesis.....	102
4.7	Interpretasi Hasil Penelitian	106
4.7.1	Pengaruh <i>Task-Oriented Leadership</i> terhadap <i>Psychological Capital</i> 106	
4.7.2	Pengaruh <i>Task-Oriented Leadership</i> terhadap <i>Job Satisfaction</i> 107	
4.7.3	Pengaruh <i>Task-Oriented Leadership</i> terhadap <i>Organizational Commitment</i>	108
4.7.4	Pengaruh <i>Psychological Capital</i> terhadap <i>Job Satisfaction</i>	110
4.7.5	Pengaruh <i>Psychological Capital</i> terhadap <i>Organizational Commitment</i>	111
4.7.6	Pengaruh <i>Job Satisfaction</i> terhadap <i>Organizational Commitment</i> 112	
4.8	Implikasi Manajerial	113
4.8.1	Upaya dalam meningkatkan pengaruh <i>Task-Oriented Leadership</i> terhadap <i>Psychological Capital</i>	113
4.8.2	Upaya dalam meningkatkan pengaruh <i>Task-Oriented Leadership</i> terhadap <i>Job Satisfaction</i>	114

4.8.3	Upaya dalam meningkatkan pengaruh <i>Task-Oriented Leadership</i> terhadap <i>Organizational Commitment</i>	116
4.8.4	Upaya dalam meningkatkan pengaruh <i>Psychological Capital</i> terhadap <i>Job Satisfaction</i>	117
4.8.5	Upaya dalam meningkatkan pengaruh <i>Psychological Capital</i> terhadap <i>Organizational Commitment</i>	118
4.8.6	Upaya dalam meningkatkan pengaruh <i>Job Satisfaction</i> terhadap <i>Organizational Commitment</i>	120
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		122
5.1	Kesimpulan	122
5.2	Saran	124
5.2.1	Saran Bagi Perusahaan	124
5.2.2	Saran Bagi Peneliti Selanjutnya	126
DAFTAR PUSTAKA		127
LAMPIRAN		135



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu.....	38
Tabel 3.1 Tabel Operasional Variabel.....	54
Tabel 3.2 Tabel Persyaratan Konstruk.....	65
Tabel 3.3 <i>Rules of Thumb for Evaluating Reflective Measurement Models</i>	68
Tabel 3.4 <i>Rules of Thumb for Evaluating Formative Measurement Models</i>	70
Tabel 3.5 <i>Rules of Thumb for Assessing Structural Models</i>	70
Tabel 4.1 Skala Interval untuk Analisis Deskriptif.....	77
Tabel 4.2 Data yang dikumpulkan terhadap variabel <i>Task-Oriented Leadership</i> ...	77
Tabel 4.3 Data yang dikumpulkan terhadap variabel <i>Psychological Capital</i>	80
Tabel 4.4 Data yang dikumpulkan terhadap variabel <i>Job Satisfaction</i>	84
Tabel 4.5 Data yang dikumpulkan terhadap variabel <i>Organizational Commitment</i>	86
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas <i>Pre-Test</i>	90
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas <i>Pre-Test</i>	92
Tabel 4.8 Hasil Uji <i>Convergent Validity & Internal Consistency Reliability Test</i> ...	95
Tabel 4.9 Hasil Uji <i>Cross Loading</i>	97
Tabel 4.10 Hasil Uji <i>Fornell-Larcker Criterion</i>	98
Tabel 4.11 Hasil Uji <i>Structural Model</i>	99
Tabel 4.12 Hasil <i>Specific Indirect Effect</i>	101

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA

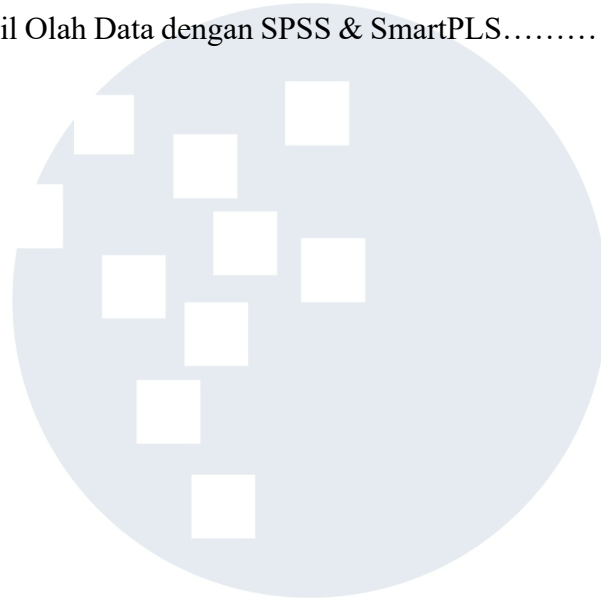
DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Jumlah Penduduk Menurut Umur dan Jenis Kelamin tahun 2022.....	1
Gambar 1.2 Hasil Sensus Penduduk 2020.....	2
Gambar 1.3 Jumlah Penduduk Generasi Z dan Total Penduduk, 2020.....	3
Gambar 1.4 Penduduk Menurut Kelompok Umur & Jenis Kelamin Kota Tangerang 2020-2022.....	4
Gambar 1.5 Tingkat Kesetiaan Karyawan dari Berbagai Generasi di Dunia Kerja.....	8
Gambar 1.6 Persentase Tingkat <i>Anxiety</i> Setiap Generasi.....	13
Gambar 1.7 Presentasi Tingkat Kestabilan Emosi Setiap Generasi.....	14
Gambar 2.1 Model Penelitian Replika dari The Nguyen Huynh, et al.....	32
Gambar 3.1 Prosedur Sistematis pada PLS-SEM.....	67
Gambar 4.1 <i>Pie Chart</i> Usia Responden.....	73
Gambar 4.2 <i>Pie Chart</i> Pendidikan Terakhir Responden.....	74
Gambar 4.3 <i>Pie Chart</i> Jangka Waktu Bekerja Responden.....	75
Gambar 4.4 <i>Pie Chart</i> Domisili Responden.....	76
Gambar 4.5 <i>Measurement Model</i>	94
Gambar 4.6 <i>Measurement Model</i> dengan <i>P-Value</i>	103



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Jurnal Utama.....	135
Lampiran 2: Lembar Pengecekan Plagiarisme Turnitin.....	157
Lampiran 3: Pertanyaan Kuesioner.....	158
Lampiran 4: Formulir Konsultasi Skripsi.....	164
Lampiran 5: Hasil Olah Data dengan SPSS & SmartPLS.....	166



UMN
UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA