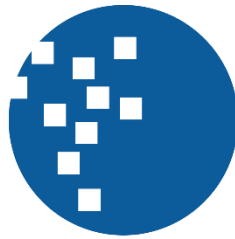


**PENGARUH TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP,  
AFFECTIVE ORGANIZATIONAL COMMITMENT, JOB  
PERFORMANCE, DAN MEDIASI EMPLOYEE  
ENGAGEMENT PADA GENERASI Z DALAM DUNIA KERJA**



**UMN**

UNIVERSITAS  
MULTIMEDIA  
NUSANTARA

**SKRIPSI**

**Julian Alvi Goana**

**00000043373**

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

**PENGARUH TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP,  
AFFECTIVE ORGANIZATIONAL COMMITMENT, JOB  
PERFORMANCE, DAN MEDIASI EMPLOYEE  
ENGAGEMENT PADA GENERASI Z DALAM DUNIA KERJA**



**SKRIPSI**

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh

Gelar Sarjana Manajemen

**Julian Alvi Goana**

**00000043373**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**BISNIS**

**UNIVERSITAS MULTIMEDIA NUSANTARA**

**TANGERANG**

**2024**

## HALAMAN PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Dengan ini saya,

Nama : Julian Alvi Goana

NIM : 00000043373

Program studi : Manajemen

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

PENGARUH TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, AFFECTIVE ORGANIZATIONAL COMMITMENT, JOB PERFORMANCE, DAN MEDIASI EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA GENERASI Z DALAM DUNIA KERJA 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, 18 Mei 2024



(Julian Alvi Goana)

## HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi dengan judul

PENGARUH TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, AFFECTIVE ORGANIZATIONAL COMMITMENT, JOB PERFORMANCE, DAN MEDIASI EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA GENERASI Z DALAM

DUNIA KERJA

Oleh

Nama : Julian Alvi Goana  
NIM : 00000043373  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Bisnis

Telah disetujui untuk diajukan pada  
Sidang Ujian Skripsi Universitas Multimedia Nusantara

Tangerang, 18 Mei 2024

Pembimbing



Dr. Florentina Kurniasari T., S.Sos., M.B.A.

0314047401

Ketua Program Studi



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

0323047801

## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul

PENGARUH TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, AFFECTIVE  
ORGANIZATIONAL COMMITMENT, JOB PERFORMANCE, DAN  
MEDIASI EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA GENERASI Z DALAM  
DUNIA KERJA

Oleh

Nama : Julian Alvi Goana  
NIM : 00000043373  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Bisnis

Telah diujikan pada hari Kamis, 16 Mei 2024  
Pukul 09.30 s.d 11.00 dan dinyatakan  
LULUS

Dengan susunan penguji sebagai berikut.

Ketua Sidang



Boby Arianto, S.E., M.M.  
0323057005

Pembimbing



Dr. Florentina Kurniasari T., S.Sos., M.B.A.  
0314047401

Penguji



Helena Dewi, S.E., M.S.M,  
0310098303

Ketua Program Studi



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

## **HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH MAHASISWA**

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Julian Alvi Goana  
NIM : 00000043373  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang : S1  
Judul Karya Ilmiah : PENGARUH TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, AFFECTIVE ORGANIZATIONAL COMMITMENT, JOB PERFORMANCE, DAN MEDIASI EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA GENERASI Z DALAM DUNIA KERJA

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, 18 Mei 2024

UMN  
UNIVERSITAS  
MULTIMEDIA  
NUSANTARA



(Julian Alvi Goana)

\*\* 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 saya panjatkan ke hadirat-Nya atas segala rahmat, karunia, dan petunjuk-Nya yang telah melimpah dalam perjalanan penulisan skripsi ini. Skripsi ini adalah buah dari perjalanan panjang saya yang saya tempuh selama menjalani studi di perguruan tinggi. Melalui penulisan skripsi ini, saya mengucapkan rasa syukur yang mendalam kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, bimbingan, dan motivasi dalam menyelesaikan tugas akhir ini.

Terima kasih kepada kedua orang tua saya yang selalu memberikan doa, dukungan moril, dan materiil dalam setiap langkah perjalanan hidup saya. Tidak lupa kepada teman-teman seperjuangan yang selalu memberikan semangat dan support dalam menghadapi segala tantangan selama proses penulisan skripsi.

Mengucapkan terima kasih

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 Universitas Multimedia Nusantara.
3. Ibu Purnamaningsih S.E, M.S.M., selaku Ketua Program Studi Universitas Multimedia Nusantara.
4. Ibu Dr. Florentina Kurniasari T., S.Sos., M.B.A., sebagai Pembimbing pertama 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. Terutama kepada orang tua saya yang selalu hadir, mendoakan, memberikan semangat, dan menjadi sumber kekuatan dan inspirasi dalam setiap langkah perjalanan ini. Ucapan terima kasih sebesar besarnya untuk kedua orang tua saya atas segala cinta, dukungan, dan pengorbanan yang diberikan.

6. Angelie Ngui, yang selalu menemani dan menjadi sumber kekuatan dan semangat yang tak tergantikan selama penulisan skripsi ini. Terima kasih atas kesabaran, pengertian, dan motivasi tanpa henti yang telah diberikan. Kehadiranmu selalu memberikan semangat dan kekuatan dalam menghadapi segala tantangan.
7. Rekan-rekan AHG yang selalu memberikan dukungan, semangat, dan keceriaan dalam perjalanan menyelesaikan skripsi ini. Bersama, setiap tawa dan setiap kata semangatmu telah menjadi penyemangat yang tidak ternilai.
8. Kepada teman saya Frederick Liegata dan Shareta Vania, terima kasih atas dukungan yang telah diberikan hingga penulisan skripsi ini selesai.

Semoga skripsi ini dapat diterima dengan baik dan bermanfaat bagi siapapun yang membacanya. Saya menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat saya harapkan untuk perbaikan di masa mendatang.

Tangerang, 18 Mei 2024

UMN  
UNIVERSITAS  
MULTIMEDIA  
NUSANTARA



Julian Alvi Goana



**PENGARUH TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP,  
AFFECTIVE ORGANIZATIONAL COMMITMENT, JOB  
PERFORMANCE, DAN MEDIASI EMPLOYEE  
ENGAGEMENT PADA GENERASI Z DALAM DUNIA KERJA**

Julian Alvi Goana

**ABSTRAK**

Generasi Z merupakan generasi yang memiliki tahun kelahiran antara 1997 hingga 2012 ini sudah mulai mendominasi lapangan pekerjaan, namun adanya pandangan buruk terkait generasi Z karena mereka sering dianggap sebagai kutu loncat, hal ini disebabkan oleh kurangnya rasa komitmen dari diri mereka sendiri. Selain itu terdapat faktor lain yang mempengaruhi seperti *transformational leadership*, *employee engagement*, *affective organizational commitment*, dan *job performance*. Maka penting bagi perusahaan untuk menyadari hal tersebut karena generasi Z memiliki pandang yang berbeda dari generasi sebelumnya. Penelitian yang dilakukan ini menggunakan metode kuantitatif dengan menyebar kuesioner kepada 158 responden generasi z yang sudah memiliki pengalaman kerja minimal 6 bulan dan merupakan seorang pekerja tetap. Data yang didapatkan tersebut diolah menggunakan aplikasi *SmartPLS 4* dengan *Structural Equation Modelling* (SEM). Hasil dari penelitian ini yaitu adanya hubungan positif *transformational leadership* terhadap *employee engagement*, kemudian *employee engagement* terhadap *affective organizational commitment* dan *job performance*. Namun adanya hubungan negatif *transformational leadership* terhadap *affective organizational commitment* dan *job performance*. Pemahaman terhadap dinamika yang melibatkan Generasi Z dalam dunia kerja tidak hanya penting untuk keberlangsungan perusahaan, tetapi juga untuk memastikan kesejahteraan dan keberhasilan generasi ini dalam karir mereka. Oleh karena itu, upaya untuk mengatasi pandangan negatif terhadap Generasi Z dan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan komitmen mereka sangatlah penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan produktif.

**Kata kunci:** *Generasi Z, Transformational Leadership, Employee Engagement, Affective Organizational Commitment, Job Performance*

# ***THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, AFFECTIVE ORGANIZATIONAL COMMITMENT, JOB PERFORMANCE, AND THE MEDIATION OF EMPLOYEE ENGAGEMENT ON GENERATION Z IN THE WORKPLACE***

Julian Alvi Goana

## ***ABSTRACT (English)***

*Generation Z, born between 1997 and 2012, has begun to dominate the workforce. However, there is a negative perception surrounding Generation Z as they are often seen as job hoppers due to their perceived lack of commitment. Other influencing factors include transformational leadership, employee engagement, affective organizational commitment, and job performance. It is crucial for companies to recognize this because Generation Z has a different perspective compared to previous generations. This research employed a quantitative method by distributing questionnaires to 158 Generation Z respondents who have at least 6 months of work experience and are permanent employees. The collected data was analyzed using SmartPLS 4 application with Structural Equation Modeling (SEM). The findings indicate a positive relationship between transformational leadership and employee engagement, followed by employee engagement's positive impact on affective organizational commitment and job performance. However, there is a negative relationship between transformational leadership and affective organizational commitment as well as job performance. Understanding the dynamics involving Generation Z in the workforce is not only crucial for the sustainability of companies but also to ensure the well-being and success of this generation in their careers. Therefore, efforts to address the negative perceptions of Generation Z and understand the factors influencing their performance and commitment are essential in creating an inclusive and productive work environment.*

***Keywords:*** *Generation Z, Transformational Leadership, Employee Engagement, Affective Organizational Commitment, Job Performance*

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT</b> .....	ii
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iv
<b>HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH MAHASISWA</b> .....	v
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vi
<b>ABSTRAK</b> .....	viii
<b>ABSTRACT (English)</b> .....	ix
<b>DAFTAR ISI</b> .....	x
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xv
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
<b>1.1 Latar Belakang Penelitian</b> .....	1
<b>1.2 Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian</b> .....	8
<b>1.3 Tujuan Penelitian</b> .....	8
<b>1.4 Manfaat Penelitian</b> .....	9
<b>1.4.1 Manfaat Akademis</b> .....	9
<b>1.4.2 Manfaat Praktis</b> .....	9
<b>1.5 Batasan Penelitian</b> .....	9
<b>1.6 Sistematika Penulisan</b> .....	10
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	12
<b>2.1 Tinjauan Teori</b> .....	12
<b>2.1.1 Manajemen</b> .....	12
<b>2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia</b> .....	14
<b>2.1.3 Transformational Leadership</b> .....	17
<b>2.1.4 Employee engagement</b> .....	17
<b>2.1.5 Affective Organizational Commitment</b> .....	22
<b>2.1.6 Job Performance</b> .....	22
<b>2.2 Model Penelitian</b> .....	23

2.3	Hipotesis .....	24
2.3.1	Pengaruh Transformational Leadership terhadap Affective Organizational Commitment .....	24
2.3.2	Pengaruh Transformational Leadership terhadap Employee Engagement .....	24
2.3.3	Pengaruh Transformational Leadership terhadap Job Performance .....	25
2.3.4	Pengaruh Employee Engagement terhadap Affective Organizational Commitment .....	26
2.3.5	Pengaruh Employee Engagement terhadap Job Performance .....	26
2.3.6	Mediasi pengaruh Employee Engagement terhadap Transformational Leadership dan Affective Organizational Commitment .....	27
2.3.7	Mediasi pengaruh Employee Engagement terhadap Transformational leadership dan Job Performance .....	27
2.4	Penelitian Terdahulu .....	28
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>		<b>35</b>
3.1	Gambaran Umum Objek Penelitian .....	35
3.2	Desain Penelitian .....	35
3.2.1	Jenis Penelitian .....	35
3.2.2	Metode Penelitian .....	36
3.3	Populasi dan Sampel Penelitian .....	37
3.3.1	Populasi .....	37
3.3.2	Sampel .....	38
3.4	Teknik Pengumpulan Data .....	41
3.5	Operasionalisasi Variabel .....	41
3.6	Teknik Analisis Data .....	46
3.6.1	Uji Validitas dan Reliabilitas .....	46
3.6.2	Analisis Data Penelitian .....	49
3.7	Uji Hipotesis .....	53
<b>BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>54</b>
4.1	Karakteristik Responden .....	54
3.6.1	Profil Responden Berdasarkan Umur .....	54
3.6.2	Profil Responden Berdasarkan Status Karyawan .....	55

3.6.3	<b>Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja di Perusahaan</b>	55
4.2	<b>Analisis Statistik</b>	56
4.2.1	<b>Transformational Leadership</b>	57
4.2.2	<b>Employee Engagement</b>	58
4.2.3	<b>Affective Organizational Commitment</b>	60
4.2.4	<b>Job Performance</b>	62
4.3	<b>Uji Instrumen</b>	63
4.3.1	<b>Uji Validitas Pre-test</b>	63
4.3.2	<b>Uji Validitas Pre-test</b>	65
4.4	<b>Uji Main-Test Dengan Menggunakan SEM</b>	66
4.4.1	<b>Uji Outer Model</b>	66
4.4.2	<b>Uji Structural Model</b>	70
4.5	<b>Uji Hipotesis</b>	72
4.6	<b>Pembahasan</b>	74
4.6.1	<b>Pengaruh Transformational Leadership Terhadap Employee Engagement</b>	74
4.6.2	<b>Pengaruh Transformational Leadership Terhadap Affective Organizational Commitment</b>	75
4.6.3	<b>Pengaruh Employee Engagement Terhadap Affective Organizational Commitment</b>	76
4.6.4	<b>Pengaruh Employee Engagement Terhadap Job Performance</b>	77
4.6.5	<b>Pengaruh Transformational Leadership Terhadap Job Performance</b>	78
4.7	<b>Implikasi Manajerial</b>	79
4.7.1	<b>Upaya Meningkatkan Pengaruh Transformational Leadership Terhadap Employee Engagement</b>	79
4.7.2	<b>Upaya Meningkatkan Pengaruh Employee Engagement Terhadap Affective Organizational Commitment</b>	80
4.7.3	<b>Upaya Meningkatkan Pengaruh Employee Engagement Terhadap Job Performance</b>	81
<b>BAB V</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN</b>	83
5.1	<b>Kesimpulan</b>	83
5.2	<b>Saran</b>	85
5.2.1	<b>Saran Untuk Perusahaan</b>	85

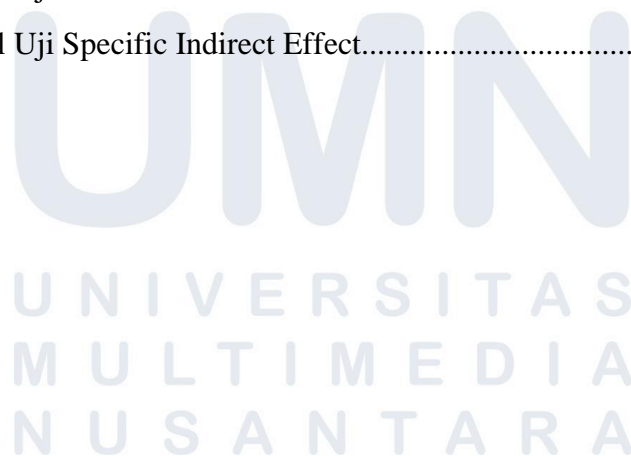
5.2.2. Saran Untuk Peneliti Selanjutnya .....	86
DAFTAR PUSTAKA .....	87
LAMPIRAN.....	98



**UMN**  
UNIVERSITAS  
MULTIMEDIA  
NUSANTARA

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu.....	28
Tabel 3.1 Tabel Operasional Variabel.....	42
Tabel 3.2 Tabel Persyaratan Suatu Konstruk Dapat Dikatakan Valid.....	48
Tabel 3.3 Rules of Thumb for Evaluating Reflective Measurement Models.....	51
Tabel 3.4 Rules of Thumb for Evaluating Formative Measurement Models.....	52
Tabel 4.1 Interval Kelas.....	56
Tabel 4.2 Analisis Statistik Variabel Transformational Leadership.....	57
Tabel 4.3 Analisis Statistik Variabel Employee Engagement.....	58
Tabel 4.4 Analisis Statistik Variabel Affective Organizational Commitment.....	60
Tabel 4.5 Analisis Statistik Variabel Job Performance.....	62
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Pre-Test.....	63
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Pre-Test.....	65
Tabel 4.8 Hasil Uji Convergent Validity dan Reliability.....	67
Tabel 4.9 Hasil Uji Cross Loading.....	68
Tabel 4.10 Hasil Uji Fornell-Larcker Criterion.....	69
Tabel 4.11 Hasil Uji Structural Model.....	70
Tabel 4.12 Hasil Uji Specific Indirect Effect.....	72



## DAFTAR GAMBAR

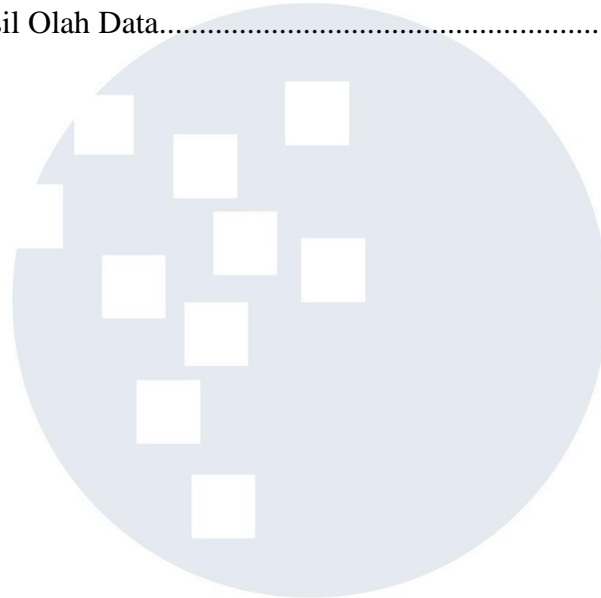
Gambar 1.1 Hasil Sensus Penduduk.....	1
Gambar 1.2 4 Hal Terbesar yang Membuat Gen z Meninggalkan Pekerjaan Mereka.....	2
Gambar 1.3 Pertimbangan Utama Gen z dan Milenial Bekerja di Perusahaan Mereka Saat Ini.....	3
Gambar 1.4 Tingkat Kesetiaan Karyawan dari Berbagai Generasi di Dunia Kerja.....	5
Gambar 2.1 Empat Fungsi Manajemen.....	13
Gambar 2.2 Model Penelitian.....	23
Gambar 3.1 A Systematic Procedure for Applying PLS-SEM.....	50
Gambar 4.1 Pie Chart Umur Responden.....	54
Gambar 4.2 Pie Chart Status Karyawan.....	55
Gambar 4.3 Pie Chart Lama Bekerja.....	55
Gambar 4.4 Measurement Model.....	66
Gambar 4.5 Measurement Model dengan P-Value.....	73





## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1: Jurnal Utama.....	98
Lampiran 2: Lembar Pengecekan Plagiarism.....	115
Lampiran 3: Pertanyaan Kuesioner.....	129
Lampiran 4: Formulir Konsultasi Skripsi.....	137
Lampiran 5: Hasil Olah Data.....	139



**UMN**  
UNIVERSITAS  
MULTIMEDIA  
NUSANTARA