

**PENGARUH *HUMAN RESOURCE MANAGEMENT, CHANGE
MANAGEMENT, DAN KNOWLEDGE MANAGEMENT*
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN *EMPLOYEE
ENGAGEMENT* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA
KARYAWAN GENERASI Z**



UMN
UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA

SKRIPSI

Chelsia Virginia

00000045678

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS MULTIMEDIA NUSANTARA
TANGERANG
2023**

PENGARUH *HUMAN RESOURCE MANAGEMENT, CHANGE MANAGEMENT, DAN KNOWLEDGE MANAGEMENT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN GENERASI Z



UMN
UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh

Gelar Sarjana Manajemen

Chelsia Virginia

00000045678

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS MULTIMEDIA NUSANTARA

TANGERANG

2023

i

Pengaruh Human Resource Management, Change Management, dan Knowledge Management Terhadap Turnover Intention Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Generasi Z, Chelsia Virginia, Universitas Multimedia Nusantara

HALAMAN PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Dengan ini saya,

Nama : Chelsia Virginia
NIM : 00000045678
Program studi : Manajemen

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

PENGARUH *HUMAN RESOURCE MANAGEMENT*, *CHANGE MANAGEMENT*, DAN *KNOWLEDGE MANAGEMENT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN GENERASI Z

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, 30 September 2023



(Chelsia Virginia)

HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI dengan judul

PENGARUH *HUMAN RESOURCE MANAGEMENT, CHANGE MANAGEMENT, DAN KNOWLEDGE MANAGEMENT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN GENERASI Z

Oleh

Nama : Chelsia Virginia
NIM : 00000045678
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis

Telah disetujui untuk diajukan pada
Sidang Ujian Skripsi Universitas Multimedia Nusantara

Tangerang, 30 September 2023

Pembimbing 1

Pembimbing 2



Tessa Handra, S.E., M.T.

NIDN : 0322058406



Dr. Wanda Gema P.A Hidayat, S.M.B.,

M.M. NIDN : 0705069193

Ketua Program Studi Manajemen



Purnamaningsih., S.E., M.S.M., CBO.

NIDN : 0323047801

iii

Pengaruh Human Resource Management, Change Management, dan Knowledge Management Terhadap Turnover Intention Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Generasi Z, Chelsia Virginia, Universitas Multimedia Nusantara

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul

PENGARUH *HUMAN RESOURCE MANAGEMENT*, *CHANGE MANAGEMENT*, DAN
KNOWLEDGE MANAGEMENT TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN
EMPLOYEE ENGAGEMENT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN
GENERASI Z

Oleh

Nama : Chelsia Virginia
NIM : 00000045678
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis

Telah diujikan pada hari Rabu, 13 Desember 2023

Pukul 15.00 s.d 17.00 dan dinyatakan

LULUS

Dengan susunan penguji sebagai berikut.

Ketua Sidang



Angelina Theodora Ratna Primantina, S.E., M.M.
NIDN: 0313097403

Penguji



Dr. Mohammad Annas S, Tr.Par., MM., CSCP.
NIDN: 0312087404

Pembimbing 1



Tessa Handra, S.E., M.T.
NIDN: 0322058406

Pembimbing 2



Dr. Wanda Gema P.A Hidayat, S.M.B., M.M.
NIDN: 0705069103

Ketua Program Studi Manajemen



Purnamaningsih, S.E., M.S.M., CBO
NIDN: 0323047801

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH MAHASISWA

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Chelsia Virginia
NIM : 00000045678
Program Studi : Manajemen
Jenjang : S1
Judul Karya Ilmiah : *PENGARUH HUMAN RESOURCE MANAGEMENT, CHANGE MANAGEMENT, DAN KNOWLEDGE MANAGEMENT TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN EMPLOYEE ENGAGEMENT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN GENERASI Z*

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.

Saya tidak bersedia, dikarenakan:

- Dalam proses pengajuan untuk diterbitkan ke jurnal/konferensi nasional/internasional (dibuktikan dengan *letter of acceptance*)**.

Tangerang, 30 September 2023



(Chelsia Virginia)

** 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

(Kata Pengantar dapat dikembangkan dan harus meliputi ucapan rasa syukur, tujuan pembuatan tugas akhir, ucapan terima kasih, dan harapan pada hasil Tugas Akhir ini.)

Mengucapkan terima kasih

1. Bapak Dr. Ninok Leksono MA, 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., CBO., selaku Ketua Program Studi Universitas Multimedia Nusantara.
4. Ibu Tessa Handra, S.E., M.T., sebagai Pembimbing pertama yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan motivasi atas terselesainya tugas akhir ini.
5. Bapak Dr. Wanda Gema P.A Hidayat, S.M.B., M.M., sebagai Pembimbing kedua yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan motivasi atas terselesainya tugas akhir ini.
6. Keluarga saya yang telah memberikan bantuan dukungan material dan moral, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini.
7. Daniel Franklin Wungkur yang telah membantu saya dalam memberikan dukungan serta semangat selama pengerjaan tugas akhir ini.

U N I V E R S I T A S
M U L T I M E D I A
N U S A N T A R A

Semoga karya ilmiah ini diharapkan dapat memberikan manfaat serta pengaruh positif bagi masyarakat, universitas, dan mahasiswi/mahasiswa yang akan mengambil penelitian serupa.

Tangerang, 30 September 2023



(Chelsia Virginia)

UMMN

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA

PENGARUH *HUMAN RESOURCE MANAGEMENT*, *CHANGE MANAGEMENT*, DAN *KNOWLEDGE MANAGEMENT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN GENERASI Z

(Chelsia Virginia)

ABSTRAK

Seiring dengan berjalannya waktu, perubahan terus menerus terjadi. Terutama dalam aspek perubahan teknologi, dimana teknologi terus mengalami perubahan dan berbagai inovasi yang dibuat untuk memudahkan pekerjaan manusia agar menjadi lebih efektif dan efisien. Tentunya, terdapat generasi yang sangat melekat dengan teknologi hingga generasi tersebut sering kali dijuluki sebagai “*Tech Savvy*”, generasi tersebut adalah generasi Z. Yang mana, merupakan generasi dengan populasi terbanyak di Indonesia untuk masa sekarang. Generasi Z merupakan generasi dengan kelahiran tahun 1997-2012. Sebagian besar generasi Z telah memasuki dunia kerja dan generasi Z dikenal sebagai tipe karyawan yang sering melakukan *job hopping* atau berpindah-pindah pekerjaan dalam waktu yang relatif singkat, sehingga tidak jarang mereka hanya bertahan hanya satu sampai dua tahun di suatu perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu berupaya untuk mempertahankan talenta-talenta karyawan generasi Z yang berbakat tersebut agar dapat bertahan lebih lama di perusahaan. Penelitian ini melibatkan variabel *human resource management*, *knowledge management*, dan *change management* yang akan diuji apakah memiliki pengaruh positif terhadap *employee engagement* dan pengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Kata kunci: Generasi Z, *Job Hopping*, *Employee Engagement*.

The Effect of Human Resource Management, Change Management, and Knowledge Management on Turnover Intention with Employee Engagement as A Mediating Variable in Generation Z Employees

(Chelsia Virginia)

ABSTRACT (English)

As time goes by, changes continue to occur. Especially in the aspect of technological change, where technology continues to undergo changes and various innovations made to facilitate human work to be more effective and efficient. Of course, there is a generation that is so attached to technology that the generation is often dubbed as "Tech Savvy", that generation is generation Z. Which, is the generation with the largest population in Indonesia for the present. Generation Z is the generation born in 1997-2012. Most of generation Z has entered the workforce and generation Z is known as the type of employee who often does job hopping or moves jobs in a relatively short time, so it is not uncommon for them to only last one to two years in a company. Therefore, companies need to make efforts to retain the talents of these talented generation Z employees so that they can stay longer in the company. This research involves human resource management, knowledge management, and change management variables that will be tested whether they have a positive influence on employee engagement and a negative influence on turnover intention.

Keywords: Generation Z, Job Hopping, Employee Engagement

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	
MAHASISWA	iv
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK	viii
ABSTRACT (English)	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian	13
1.3 Tujuan Penelitian.....	13
1.4 Manfaat Penelitian.....	14
1.5 Batasan Penelitian	15
1.6 Sistematika Penulisan.....	15
BAB II LANDASAN TEORI.....	17
2.1 Tinjauan Teori.....	17
2.1.1 Manajemen.....	17
2.1.2 Fungsi Manajemen.....	18
2.1.3 Human Resource Management	19
2.1.4 Knowledge Management	22
2.1.5 Change Management.....	26
2.1.6 Employee Engagement.....	29

2.1.7	Turnover Intentions.....	31
2.2	Model Penelitian	34
2.3	Hipotesis.....	35
2.3.1	Pengaruh Human Resource Management Terhadap Change Management.....	35
2.3.2	Pengaruh Human Resource Management Terhadap Knowledge Management.....	37
2.3.3	Pengaruh Knowledge Management Terhadap Change Management.....	39
2.3.4	Pengaruh Human Resource Management Terhadap Employee Engagement.....	41
2.3.5	Pengaruh Change Management Terhadap Employee Engagement.....	42
2.3.6	Pengaruh Knowledge Management Terhadap Employee Engagement.....	43
2.3.7	Pengaruh Employee Engagement Terhadap Turnover Intentions.....	45
2.4	Penelitian Terdahulu.....	47
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		57
3.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	57
3.2	Desain Penelitian.....	58
3.2.1	Research Data.....	58
3.2.2	Jenis Penelitian.....	59
3.3	Populasi dan Sampel Penelitian	60
3.3.1	Target Populasi	60
3.3.2	Teknik Sampling.....	61
3.3.3	Sample Size.....	64
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	64
3.4.1	Sumber dan Cara Pengumpulan Data	64

3.4.2	Metode Pengumpulan Data	65
3.5	Periode Penelitian.....	66
3.6	Skala Penelitian	67
3.7	Operasionalisasi Variabel.....	67
3.7.1	Independent Variable (X).....	68
3.7.2	Dependent Variable (Y).....	70
3.7.3	Mediating Variable (Z)	71
3.8	Teknik Analisis Data.....	72
3.8.1	Uji Instrumen	72
3.9	Analisis Data Penelitian	74
3.9.1	Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	74
3.9.2	Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	75
3.10	Uji Hipotesis.....	76
3.11	Tabel Operasional Variabel.....	77
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....		92
4.1	Karakteristik Responden	92
4.1.1	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	92
4.1.2	Profil Responden Berdasarkan Usia.....	93
4.1.3	Profil Responden Berdasarkan Tempat Tinggal	93
4.1.4	Profil Responden Berdasarkan Status Pekerjaan.....	94
4.1.5	Profil Responden Berdasarkan Industri Pekerjaan.....	95
4.1.6	Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja di Perusahaan	96
4.2	Analisa Deskriptif	96
4.2.1	Analisis Deskriptif	96
4.3	Uji Validitas dan Reliabilitas	133
4.3.1	Uji Validitas <i>Pre-Test</i>	133
4.3.2	Uji Reliabilitas <i>Pre-Test</i>	138
4.3.3	Validitas <i>Main Test</i>	138

4.3.4 Uji Reliabilitas <i>Main Test</i>	143
4.4 Coefficient of Determination (R ²)	144
4.5 Uji F Square (F ²).....	145
4.6 Predictive Relevance (Q ²).....	146
4.7 Uji Path Coefficient.....	148
4.8 Hasil Uji Hipotesis	150
4.9 Pembahasan.....	153
4.10 Implikasi Manajerial	157
4.10.1 Pengaruh Human Resource Management Terhadap Change Management pada Karyawan Generasi Z.....	157
4.10.2 Pengaruh Human Resource Management Terhadap Knowledge Management pada Karyawan Generasi Z....	159
4.10.3 Pengaruh Knowledge Management Terhadap Change Management pada Karyawan Generasi Z	161
4.10.4 Pengaruh Human Resource Management Terhadap Employee Engagement pada Karyawan Generasi Z.....	162
4.10.5 Pengaruh Change Management Terhadap Employee Engagement pada Karyawan Generasi Z.....	164
4.10.6 Pengaruh <i>Knowledge Management</i> Terhadap <i>Employee Engagement</i> pada Karyawan Generasi Z.....	166
4.10.7 Pengaruh Employee Engagement Terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Z.....	167
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	170
5.1 Simpulan	170
5.2 Saran.....	173
5.2.1 Saran Untuk Perusahaan	174
5.2.2 Saran Untuk Peneliti Selanjutnya.....	176
DAFTAR PUSTAKA.....	178
LAMPIRAN	182

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	47
Tabel 3. 1	Skala <i>Likert</i>	67
Tabel 3. 2	Tabel Operasional Variabel	77
Tabel 4. 1	Penilaian Rata-Rata.....	97
Tabel 4. 2	Data kuesioner <i>employee engagement</i>	98
Tabel 4. 3	Data Kuesioner <i>human resource management</i>	103
Tabel 4. 4	Data Kuesioner <i>change management</i>	112
Tabel 4. 5	Data Kuesioner <i>knowledge management</i>	118
Tabel 4. 6	Data Kuesioner <i>turnover intention</i>	129
Tabel 4. 7	<i>Output</i> SmartPLS pada <i>Outer Loading</i>	133
Tabel 4. 8	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	137
Tabel 4. 9	Construct Reliability (<i>Cronbach's Alpha</i> dan Composite Reliability)	138
Tabel 4. 10	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	142
Tabel 4. 11	Construct Reliability (<i>Cronbach's Alpha</i> dan Composite Reliability)	143
Tabel 4. 12	Koefisien Determinasi (R^2).....	144
Tabel 4. 13	<i>Effect Size</i> Nilai f^2	145
Tabel 4. 14	<i>Predictive Relevance (Q²)</i>	147
Tabel 4. 15	Hasil Uji <i>Path Coefficient</i>	148
Tabel 4. 16	Hasil Uji Hipotesis.....	150

U N I V E R S I T A S
M U L T I M E D I A
N U S A N T A R A

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Populasi Generasi Z Di Indonesia.....	2
Gambar 1.2	Tingkat Kesetiaan Karyawan Dari Berbagai Generasi Di Indonesia.....	4
Gambar 1.3	Alasan Generasi Z Mengundurkan Diri dari Tempat Kerja	5
Gambar 1.4	Alasan Utama Karyawan Berpindah Pekerjaan	6
Gambar 1.5	Gaji Bulanan Pekerja <i>Startup</i>	8
Gambar 1. 6	Faktor Yang Mempengaruhi Generasi Z Bertahan Di Tempat Kerja	9
Gambar 2. 1	Empat Tahapan Knowledge Management	23
Gambar 2. 2	Model Penelitian	34
Gambar 4. 1	Presentase Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	92
Gambar 4. 2	Presentase Jumlah Responden Berdasarkan Usia	93
Gambar 4. 3	Presentase Jumlah Responden Berdasarkan Tempat Tinggal	93
Gambar 4. 4	Presentase Jumlah Responden Berdasarkan Status Pekerjaan	94
Gambar 4. 5	Presentase Jumlah Responden Berdasarkan Industri Pekerjaan....	95
Gambar 4. 6	Presentase Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja	96

U M M N
U N I V E R S I T A S
M U L T I M E D I A
N U S A N T A R A

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.	Kuesioner Penelitian	182
Lampiran 2.	Hasil <i>Pre-Test</i>	201
Lampiran 3.	<i>Main Test</i>	205
Lampiran 4.	Uji <i>Path Coefficient</i>	209
Lampiran 5.	Hasil Uji Hipotesis Akhir	210
Lampiran 6.	Hasil Turnitin	212
Lampiran 7.	Jurnal Utama	213
Lampiran 8.	Sampel Penelitian.....	244
Lampiran 9.	Bukti Penyebaran Kuesioner.....	245

UMMN
UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA