

TESIS

**Model Pengaruh Work Life Balance, Flexible Working,
Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan**



KHOE, ABIEL IVAN RAHARDJO

21 56 11547

**PROGRAM STUDI MAGISTER TEKNIK INDUSTRI
DEPARTEMEN TEKNIK INDUSTRI
FAKULTAS TEKNOLOGI INDUSTRI
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA
2024**

Pengesahan Dosen Pembimbing

Nama Mahasiswa : Khoe, Abiel Ivan Rahardjo

Nomor Mahasiswa: 21 56 11547

Konsentrasi : Business Analytics

Judul Tesis : Model Pengaruh Work Life Balance, Flexible Working,
Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Nama Pembimbing

Tanggal

Tanda Tangan

Dr. Ir. M. Chandra Dewi
Kurnianingtyas, S.T., M.T., IPU,
ASEAN Eng.

Dr. Ir. Parama Kartika Dewa SP.,
S.T., M.T., IPU, ASEAN Eng.

HALAMAN PENGESAHAN

Tugas Akhir Berjudul

MODEL PENGARUH WORK LIFE BALANCE, FLEXIBLE WORKING,
KOMITMEN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Yang disusun oleh

Khoe, Abiel Ivan Rahardjo

215611547

Dinyatakan telah memenuhi syarat pada tanggal 30 Januari 2025

		Keterangan
Dosen Pembimbing 1	: Dr. M. Chandra Dewi K., S.T., M.T.	Telah Menyetujui
Dosen Pembimbing 2	: Dr. Ir. Parama Kartika Dewa SP., S.T., M.T.	Telah Menyetujui
Tim Penguji		
Penguji 1	: Dr. M. Chandra Dewi K., S.T., M.T.	Telah Menyetujui
Penguji 2	: Prof. Dr.Eng. Ir. Ririn Diar Astanti, S.T., M.MT	Telah Menyetujui
Penguji 3	: Dr. Ir. Ign Luddy Indra Purnama, M.Sc.	Telah Menyetujui

Yogyakarta, 30 Januari 2025

Universitas Atma Jaya Yogyakarta

Teknologi Industri

Dekan

Ttd.

Dr. Ir. Parama Kartika Dewa SP., S.T., M.T.

Dokumen ini merupakan dokumen resmi UAJY yang tidak memerlukan tanda tangan karena yang dihasilkan secara elektronik oleh Sistem Bimbingan UAJY. UAJY bertanggung jawab penuh atas informasi yang tertera didalam dokumen ini

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini dengan sesungguhnya menyatakan bahwa tesis dengan judul

Model Pengaruh Work Life Balance, Flexible Working, Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Menyatakan bahwa karya ini sepenuhnya merupakan hasil kerja saya sendiri. Setiap pernyataan, ide, atau kutipan yang diambil langsung atau tidak langsung dari tulisan atau pemikiran orang lain disertakan dalam bentuk catatan akhir atau daftar pustaka. Apabila di kemudian hari ditemukan bahwa saya telah menyalin sebagian atau seluruh bagian dari tesis ini, maka gelar dan ijazah yang saya terima akan dianggap batal secara hukum dan saya bersedia untuk mengembalikannya kepada Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Yogyakarta, 17 Januari 2025

Yang menyatakan,

KHOE ABIEL IVAN RAHARDJO

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas rahmat dan karunia-Nya, Saya dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik. Tesis yang berjudul "Model Pengaruh Work Life Balance, Flexible Working, Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan" yang disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Teknik pada Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknologi Industri, Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Penulisan tesis ini tidak terlepas dari berbagai pihak yang telah memberikan dukungan, bimbingan, dan motivasi. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini, izinkan saya untuk menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

Dr. Ir. M. Chandra Dewi Kurnianingtyas, S.T., M.T., IPU, ASEAN Eng., selaku pembimbing utama, yang telah memberikan arahan, masukan, dan bimbingan yang berharga selama proses penelitian ini.

Dr. Ir. Parama Kartika Dewa SP., S.T., M.T., IPU, ASEAN Eng., selaku pembimbing pendamping, yang telah memberikan berbagai pemikiran dan saran yang sangat berguna dalam penyelesaian tesis ini.

Semua pihak yang telah membantu saya, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam menyelesaikan penelitian ini, termasuk keluarga tercinta yang selalu memberikan dukungan moral dan doa.

Saya juga menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat saya harapkan demi perbaikan di masa depan. Semoga karya ini dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Tangerang, 17 Januari 2025

Penulis

KHOE ABIEL IVAN RAHARDJO

DAFTAR ISI

PENGESAHAN DOSEN PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	x
INTISARI	xi
ABSTRACT	xii
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	11
1.3. Tujuan Penelitian.....	12
1.4. Manfaat Penelitian.....	12
1.5. Batasan Penelitian	12
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	13
2.1. Penelitian Terdahulu	13
2.2. Perbandingan Penelitian Terdahulu.....	20
2.3. Tinjauan Pustaka.....	20
2.3.1. Work Life Balance	20
2.3.2. Flexible Working.....	23
2.3.3. Komitmen Karyawan	24
2.3.4. Kinerja Karyawan	26
2.4. Model Kerangka Konseptual dan Hipotesis	27
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN.....	30
3.1. Jenis Penelitian.....	30
3.2. Lokasi dan waktu Penelitian.....	30
3.3. Populasi dan Sampel.....	30
3.3.1. Populasi	30
3.3.2. Sampel	31
3.4. Jenis dan Sumber Data.....	32

3.5.	Metode Pengumpulan Data.....	32
3.6.	Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel.....	33
3.7.	Teknik Pengukuran	34
3.8.	Uji Validitas dan Reliabilitas	35
3.9.	Metode Analisis Data	35
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		41
4.1.	Gambaran Umum Responden	41
4.2.	<i>Design</i> Kuesioner.....	43
4.3.	Hasil Tabulasi Statistik Deskriptif	44
4.4.	Uji Reliabilitas dan Validitas	53
4.5.	Uji Asumsi Klasik	56
4.6.	Uji T	61
4.7.	Uji F	62
4.8.	Uji Model Summary untuk R Square	63
4.9.	Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung (Mediasi)	65
BAB 5 IMPLEMENTASI MODEL		68
5.1.	Ilustrasi Implementasi Model.....	68
5.2.	Strategi Implementasi Model.....	72
BAB 6 KESIMPULAN DAN SARAN		76
6.1.	Kesimpulan	76
6.2.	Saran	78
Daftar Pustaka.....		xiii

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Perbandingan Kinerja Tahun 2020-2024.....	7
Tabel 1.2 Data Turnover Karyawan	9
Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	15
Tabel 3.1 Populasi dan Sampel Karyawan.....	31
Tabel 4.1 Tabulasi Responden Berdasarkan Usia	41
Tabel 4.2 Tabulasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	42
Tabel 4.3 Tabulasi Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....	42
Tabel 4.4 Tabulasi Responden Berdasarkan Posisi Pekerjaan	43
Tabel 4.5 Tabulasi Deskriptif untuk Item X1.1	44
Tabel 4.6 Tabulasi Deskriptif untuk Item X1.2.....	45
Tabel 4.7 Tabulasi Deskriptif untuk Item X1.3.....	46
Tabel 4.8 Tabulasi Deskriptif untuk Item X2.1	46
Tabel 4.9 Tabulasi Deskriptif untuk Item X2.2.....	47
Tabel 4.10 Tabulasi Deskriptif untuk Item Y1.1	47
Tabel 4.11 Tabulasi Deskriptif untuk Item Y1.2.....	48
Tabel 4.12 Tabulasi Deskriptif untuk Item Y1.3.....	48
Tabel 4.13 Tabulasi Deskriptif untuk Item Y1.4.....	49
Tabel 4.14 Tabulasi Deskriptif untuk Item Y1.5.....	49
Tabel 4.15 Tabulasi Deskriptif untuk Item Y2.1	50
Tabel 4.16 Tabulasi Deskriptif untuk Item Y2.2.....	51
Tabel 4.17 Tabulasi Deskriptif untuk Item Y2.3.....	51
Tabel 4.18 Tabulasi Deskriptif untuk Item Y2.4.....	52
Tabel 4.19 Tabulasi Deskriptif untuk Item Y2.5.....	52
Tabel 4.20 Reliability Statistic variabel <i>Work Life Balance</i>	53
Tabel 4.21 Correlations Variabel <i>Work Life Balance</i>	53
Tabel 4.22 Reliability Statistic Variabel <i>Flexible Working</i>	54
Tabel 4.23 Correlations Variabel <i>Flexible Working</i>	54
Tabel 4.24 Reliability Statistic Variabel Komitmen Karyawan.....	54
Tabel 4.25 Correlations Variabel Komitmen Karyawan	55
Tabel 4.26 Reliability Statistic Variabel Kinerja Karyawan.....	55
Tabel 4.27 Correlations Variabel Kinerja Karyawan	56
Tabel 4.28 One Sample Kolmogorov-Smirnov Test Model 1	57
Tabel 4.29 One Sample Kolmogorov-Smirnov Test Model 2	57

Tabel 4.30 One Sample Kolmogorov-Smirnov Test Model 3.....	58
Tabel 4.31 Coefficients Model 1.....	58
Tabel 4.32 Coefficients Model 2.....	59
Tabel 4.33 Coefficients Model 3.....	59
Tabel 4.34 Uji Heteroskedastisitas Model 1	59
Tabel 4.35 Uji Heteroskedastisitas Model 2.....	60
Tabel 4.36 Uji Heteroskedastisitas Model 3	60
Tabel 4.37 Uji T Model 1	61
Tabel 4.38 Uji T Model 2.....	61
Tabel 4.39 Uji T Model 3	62
Tabel 4.40 Uji F Model 1	62
Tabel 4.41 Uji F Model 2.....	63
Tabel 4.42 Uji F Model 3.....	63
Tabel 4.43 Model Summary 1	63
Tabel 4.44 Model Summary 2.....	64
Tabel 4.45 Model Summary 3.....	65
Tabel 5.1 Implementasi Model Hasil Penelitian.....	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Ringkasan Model Penelitian Terdahulu	20
Gambar 3.1 Perbandingan Model Penelitian Terdahulu.....	37
Gambar 3.2 Diagram Jalur.....	38
Gambar 3.3 Flow Chart Penelitian	40
Gambar 4.1 Model Analisa Jalur.....	65
Gambar 5.1 Model Implementasi Hasil Penelitian.....	69

INTISARI

Literatur yang berkembang menyoroti dampak disrupsi termasuk transformasi teknologi, sosial, dan politik yang menciptakan tantangan besar dalam dunia kerja modern. Perubahan yang terjadi tidak hanya memengaruhi cara kerja organisasi, tetapi juga mengubah persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja. Penelitian ini mengeksplorasi model pengaruh Work-Life Balance, flexible working, dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan, dengan fokus pada generasi Z yang bekerja di perusahaan ritel.

Penelitian ini melibatkan 98 responden yang bekerja pada perusahaan ritel khususnya karyawan Gen Z. Penelitian ini menggunakan path analisis untuk mengolah data penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Temuan menunjukkan bahwa kebijakan work-life balance dan flexible working yang efektif dapat meningkatkan komitmen dan kinerja karyawan, serta menekankan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kerja-kehidupan dan fleksibilitas. Penelitian ini memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam merancang strategi sumber daya manusia yang dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan work-life balance dan kebijakan kerja fleksibel. Peran mediasi komitmen karyawan juga telah memainkan peran penting dalam mendorong peningkatan motivasi dan produktivitas karyawan.

Meskipun penelitian ini memberikan implikasi yang berharga, penelitian selanjutnya dapat mengeksplorasi pengaruh positif dan negatif kebijakan perusahaan, serta dampak teknologi modern seperti kecerdasan buatan dan inovasi dalam lingkungan kerja yang dinamis.

Kata Kunci : kinerja karyawan, komitmen karyawan, flexible working, work-life balance

ABSTRACT

The growing literature highlights the impact of disruption including technological, social, and political transformations that create major challenges in the modern workplace. The changes that occur not only affect the way organizations work but also change employees' perceptions of the work environment. This study explores the influence of the work-life balance model, flexible working, and employee commitment on employee performance, focusing on Generation Z working in ritel companies.

This study involved 98 respondents working in ritel companies, especially employees of Gen Z . This study used path analysis to process research data quantitatively. The findings show that effective work-life balance and flexible working policies can improve employee commitment and performance, emphasizing the importance of creating a work environment that supports work-life balance and flexibility. This study contributes to companies in designing human resource strategies that can improve employee performance through work-life balance management and flexible work policies. The mediating role of employee commitment has also played an important role in encouraging increased employee motivation and productivity.

Although this study provides valuable implications, further research can explore the positive and negative effects of company policies and the impact of modern technologies such as artificial intelligence and innovation in a dynamic work environment.

Keywords: employee performance, employee commitment, flexible working, work-life balance