

**PENGARUH IMPLEMENTASI *NEW WAYS OF WORKING* (NWW)  
TERHADAP *EMPLOYEE WELL-BEING*(EWB) DENGAN *PERANTARA*  
*EMPLOYEE ENGAGEMENT* (EE) DAN KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN (KKK) SEBAGAI VARIABEL MEDIASI  
(Studi pada pegawai PT BankXYZ)**

**TESIS**



**Diajukan Oleh:**  
**FRANSISKUS SIMANJUNTAK**  
**2220522067**

**PROGRAM STUDI S2 MAGISTER MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ANDALAS  
PADANG  
2025**

**PENGARUH IMPLEMENTASI *NEW WAYS OF WORKING (NWW)*  
TERHADAP *EMPLOYEE WELL-BEING(EWB)* DENGAN *PERANTARA*  
*EMPLOYEE ENGAGEMENT (EE)* DAN KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN (KKK) SEBAGAI VARIABEL MEDIASI  
(Studi pada pegawai PT BankXYZ)**

**TESIS**

**Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar Magister  
Manajemen Pada Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi  
dan Bisnis Universitas Andalas, Padang**



**Pembimbing I : Prof. Harif Amali Rivai, SE, M.Si**  
**Pembimbing II : Dr. Laura Syahrul, SE, MBA**

**PROGRAM STUDI S2 MAGISTER MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ANDALAS  
PADANG  
2025**

**PENGARUH IMPLEMENTASI *NEW WAYS OF WORKING (NWW)*  
TERHADAP *EMPLOYEE WELL-BEING (EWB)* DENGAN  
PERANTARA *EMPLOYEE ENGAGEMENT (EE)* DAN KEPUASAN  
KERJA KARYAWAN (KKK) SEBAGAI VARIABEL MEDIASI  
(STUDI PADA PEGAWAI PT BANK XYZ)**

Tesis Oleh Fransiskus Simanjuntak  
Pembimbing I : Prof. Dr. Harif Amali Rivai, SE, M.Si  
Pembimbing II : Dr. Laura Syahrul SE, MBA

**ABSTRAK**

Revolusi Industri 4.0 dan transformasi digital telah mendorong perusahaan perbankan untuk mengadopsi metode kerja yang lebih efisien dan inovatif, salah satunya adalah penerapan *New Ways of Working (NWW)*. *NWW* bertujuan untuk meningkatkan produktivitas karyawan, kepuasan kerja, dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Namun, implementasi *NWW* yang tidak tepat dapat menimbulkan dampak negatif terhadap *Employee Well-Being (EWB)*. Penelitian ini mengkaji kasus pada PT Bank XYZ yang menghadapi tantangan terkait keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi karyawan, serta keterlambatan promosi yang memengaruhi *Employee Engagement (EE)* dan Kepuasan Kerja Karyawan (KKK). Penelitian ini menganalisis pengaruh implementasi *NWW* terhadap *EWB* dengan *EE* dan KKK sebagai variabel mediasi. Metode yang digunakan adalah survei dengan 60 item pertanyaan yang diisi oleh 187 responden dari PT Bank XYZ. Analisis data dilakukan menggunakan statistik deskriptif dan PLS-SEM (*Partial Least Squares Structural Equation Modeling*) versi 4.1.0.9, yang mencakup pengujian validitas pengukuran, hubungan struktural, hipotesis, dan efek mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi *NWW* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *EWB* yang dimediasi oleh *EE* dan KKK, dengan koefisien jalur sebesar 0,180 dan nilai p sebesar 0,002. Temuan ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu menyempurnakan kebijakan *NWW* dan mengimplementasikan program yang mendukung kesejahteraan karyawan untuk meningkatkan kinerja, motivasi, keterlibatan, dan pencapaian tujuan organisasi.

**Kata Kunci :** *New Ways of Working, Employee Well-Being, Employee Engagement dan Kepuasan Kerja Karyawan*

***THE EFFECT OF THE IMPLEMENTATION OF NEW WAYS OF  
WORKING (NWW) ON EMPLOYEE WELL-BEING (EWB) WITH  
EMPLOYEE ENGAGEMENT (EE) AND EMPLOYEE JOB SATISFACTION  
(JS) AS MEDIATION VARIABLES  
(STUDY ON PT BANK XYZ)***

*Thesis By Fransiskus Simanjuntak  
Supervisor I : Prof. Dr. Harif Amali Rivai, SE, M.Si  
Supervisor II : Dr. Laura Syahrul SE, MBA*

**ABSTRACT**

*The Fourth Industrial Revolution (Industry 4.0) and digital transformation have driven banking companies to adopt more efficient and innovative working methods, including the implementation of New Ways of Working (NWW). NWW aims to enhance employee productivity, job satisfaction, and work-life balance. However, improper implementation of NWW may lead to negative consequences, particularly on Employee Well-Being (EWB). This study examines PT Bank XYZ, which faces challenges related to employees' work-life balance and delays in promotions that affect Employee Engagement (EE) and Job Satisfaction (JS). The research analyzes the influence of NWW implementation on EWB, with EE and JS as mediating variables. A survey was conducted involving 187 respondents, utilizing 60 questionnaire items. Data analysis employed descriptive statistics and PLS-SEM (Partial Least Squares Structural Equation Modeling) version 4.1.0.9, which included tests for measurement validity, structural relationships, hypotheses, and mediation effects. The results show a significant positive impact of NWW implementation on EWB, mediated by EE and JS, with a path coefficient of 0.186 and a p-value of 0.002. These findings suggest that companies should refine their NWW policies and implement programs that support employee well-being to enhance performance, motivation, engagement, and the achievement of organizational goals.*

***Keywords: New Ways of Working, Employee Well-Being, Employee Engagement, and Employee Job Satisfaction***