

Pengaruh *Work Engagement*, *Work Life Balance* dan *Reward* Terhadap Generasi Y di Bank Syariah Indonesia Kota Semarang

 Farida Akhmad¹✉

¹ Program Studi Manajemen - S1, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dian Nuswantoro Semarang

Article Information

Article history:

Accepted: August 2022

Approved: September 2022

Published: October 2022

Keywords:

work engagement

work life balance

reward

turnover intention

generation

Abstract

Along with technological changes that continue to occur, the banking industry is required to be able to adapt by utilizing technological developments to continue to innovate. Company leaders should prepare themselves to welcome the arrival of Generation Y in the industry or company, because this can be an opportunity as well as a challenge for the future of Indonesia. Generation Y itself is synonymous with a fairly high turnover intention, for which companies need to pay more attention to employee turnover rates. This study aims to examine in depth the effect of work engagement, work-life balance, and generation Y rewards on turnover intention. To examine this issue, the researcher used primary data in the form of a questionnaire. Data analysis used SPSS version 26 software. This research is useful for managers to deal with employee turnover intention problems. The result of this study is that the work engagement variable has a significant negative effect on turnover intention, work life balance variable has a significant negative effect on turnover intention, reward variable has a significant negative effect on turnover intention.

Seiring dengan perubahan teknologi yang terus terjadi, industri perbankan dituntut untuk mampu beradaptasi dengan memanfaatkan perkembangan teknologi untuk terus berinovasi. Para pemimpin perusahaan sebaiknya mempersiapkan diri untuk menyambut kedatangan generasi Y di industri atau perusahaan, karena ini dapat dijadikan peluang sekaligus tantangan untuk masa depan negara Indonesia. Generasi Y sendiri identik dengan angka *turnover intention* yang cukup tinggi, yang mana perusahaan perlu memberikan perhatian lebih terhadap 1 tingkat *turnover* karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti secara mendalam mengenai pengaruh *work engagement*, *work-life balance*, dan *reward* generasi Y terhadap *turnover intention*. Untuk menguji isu tersebut peneliti menggunakan data primer berupa kuesioner. Analisis data yang digunakan software SPSS versi 26. Penelitian ini berguna bagi manajer untuk menangani permasalahan *turnover intention* karyawan. Hasil dari penelitian ini yaitu bahwa variabel *work engagement* memiliki pengaruh negatif secara signifikan terhadap *turnover intention*, variabel *work life balance* memiliki pengaruh negatif secara signifikan terhadap *turnover intention*, variabel *reward* memiliki pengaruh negatif secara signifikan terhadap *turnover intention*.

How to Cite: Akhmad, F. (2022). Pengaruh Work Engagement, Work Life Balance dan Reward Terhadap Generasi Y di Bank Syariah Indonesia Kota Semarang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), 1-12. Retrieved from <http://publikasi.dinus.ac.id/index.php/JEKOBS/article/view/6985>

✉ correspondence address:

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dian Nuswantoro Semarang

Jalan Imam Bonjol, Pendrikan Kidul, Semarang

E-mail: 211201804872@mhs.dinus.ac.id

 ISSN
 2964-8866 (Online)


PENDAHULUAN

Pelaksanaan digitalisasi di bidang perbankan merupakan suatu hal yang tidak bisa dihindari atau bahkan ditunda. Perkembangan teknologi akan terus terjadi dengan membawa perubahan, baik pada perilaku konsumen maupun pada perubahan pada model bisnis (OJK, 2021). Guna meningkatkan kualitas yang dimiliki, perusahaan perlu memberikan perhatian kepada karyawan. Dengan perhatian yang diberikan perusahaan kepada karyawan, para karyawan akan merasa dianggap didalam perusahaan. Generasi milenial memang identik dengan angka turnover pegawai yang tinggi dengan rata-rata angka turnover sebesar 10%, yang bahkan ada di perusahaan start up yang dipercaya sebagai perusahaan dengan lingkungan kerjanya paling diminati generasi Y (Deloitte Indonesia Perspectives, 2019). Oleh sebab itu perusahaan perlu menekan tingkat turnover untuk mempertahankan karyawan yang bertalenta di era digital.

Sesuai dengan hasil prasurvey yang dilakukan pada 20 karyawan Bank Syariah Indonesia mengenai work engagement, work life balance, dan reward terhadap turnover intention. Responden dengan rentang usia 21 hingga 32 menyatakan bahwa memiliki tingkat work engagement sebesar 57% yang cukup tinggi, kemudian work life balance sebesar 52,5% kemudian tingkat reward memiliki jumlah sebesar 48% yang artinya cukup rendah, lalu tingkat turnover intention yang ada menunjukkan jumlah sebesar 61% yang dapat dibilang cukup tinggi. Oleh sebab itu berdasarkan hasil prasurvey, dapat disimpulkan bahwa karyawan Bank Syariah Indonesia memiliki tingkat turnover yang cukup tinggi yang mampu disebabkan oleh berbagai faktor.

Work engagement dapat menurunkan kecenderungan untuk berpindah karena turnover dipengaruhi oleh work engagement (Wicaksono, 2020). Karyawan dengan work engagement yang tinggi terhadap pekerjaannya maka selama bekerja, karyawan dapat mencurahkan baik secara fisik maupun emosional tanpa adanya dorongan secara paksa yang diberikan dengan tingkat tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya dengan memberikan kontribusi sesuai dengan target pencapaian (Laksono & Wardoyo, 2019).

Prayogi, Koto dan Arif (2019) berpendapat bahwa work life balance mampu memberikan pengaruh positif terhadap turnover intention. Untuk menghindari turnover intention yang tinggi, perusahaan dapat melakukan perencanaan kapasitas tim yang tepat dan mengalokasikan jumlah orang yang tepat, serta memahami kapasitas individu untuk menyerap volume kerja harian sebelum alokasi tugas. Jadwal yang sulit untuk diatur dan kehidupan pribadi yang tidak terkendali dapat mengakibatkan depresi, kinerja yang menurun, hingga konflik dengan keluarga.

Generasi Y memiliki karakteristik sendiri dalam permintaannya terhadap apresiasi dan support dari perusahaan, salah satu support yang diinginkan karyawan generasi Y yaitu reward. (Hassan dan Govindhasamy, 2020). Ali, Amin dan Hamid (2016) berpendapat terdapat dua jenis reward, extrinsic reward dan intrinsic reward. Extrinsic reward termasuk gaji, keamanan kerja seperti asuransi, bonus tahunan, dll. Sedangkan intrinsic reward merupakan pengakuan kinerja, apresiasi, dan promosi. Kedua jenis reward ini penting bagi sebuah organisasi untuk meningkatkan performa karyawannya.

Sesuai dengan berbagai fenomena dan pernyataan dari peneliti terdahulu yang telah disebutkan diatas, penulis tertarik untuk mengetahui lebih lanjut bagaimana pengaruh work engagement, work life balance dan reward terhadap turnover intention yang terjadi pada generasi Y di Bank Syariah Indonesia di Kota Semarang.

Tinjauan Pustaka

1. *Work engagement*

Work engagement merupakan bentuk psikologi positif yang artinya karyawan merasa semangat, antusias dan senang bekerja, *work engagement* diwakili oleh beberapa aspek, diantaranya yaitu: vigor (semangat), energi positif yang dihasilkan saat bekerja, keinginan dan kegigihan agar bersungguh-sungguh menyelesaikan pekerjaan walaupun terdapat berbagai permasalahan, dan kemauan untuk memberikan seluruh upaya untuk pekerjaannya walaupun terdapat kesulitan, dedication (dedikasi), merupakan karyawan mempunyai keterlibatan yang tinggi pada pekerjaan dan mempunyai rasa bangga, antusias dalam pekerjaannya, dan *absorbption* (penyerapan), karyawan yang memiliki konsentrasi yang tinggi saat bekerja, menikmati dan melaksanakan dengan serius terkait pekerjaannya, hingga merasa membutuhkan waktu yang panjang untuk melepaskan diri dari pekerjaannya (Schaufeli dan Bakker, 2003).

2. *Work life balance*

Work life balance merupakan keseimbangan yang terjadi antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Karyawan tidak hanya menghadapi permasalahan yang ada di perusahaan, namun ada berbagai permasalahan yang hadir di luar pekerjaan dan perusahaan perlu untuk mengetahuinya (Rondonuwu, Rumawas dan Asaloei, 2018).

Keseimbangan dalam bekerja, manajemen diri, motivasi, dan tanggung jawab dapat tercipta dari Work Life balance (Ganapathi, 2016).

3. Reward

Reward terbagi menjadi dua, reward ekstrinsik atau intrinsik, reward ekstrinsik adalah imbalan yang berwujud dan bersifat eksternal atas hasil pekerjaan yang telah dikerjakan karyawan yang berupa gaji, bonus, promosi jabatan, asuransi kerja, dll. Reward intrinsik adalah imbalan yang tak memiliki wujud atau imbalan psikologis misalnya penghargaan, perilaku positif dan kepedulian berdasarkan atasan, hingga rotasi pekerjaan sesudah mencapai hasil kerja. (Ibrar dan Khan, 2015).

4. Turnover intention

Turnover intention juga disebut sebagai perpindahan tenaga kerja di luar organisasi. Selain itu, tingkat turnover karyawan mewakili fakta ujung ke ujung yang diterima oleh suatu organisasi dalam hal berapa banyak karyawan yang meninggalkan organisasi selama periode waktu tertentu. (Widyantara dan Ardana, 2015).

METODE

Penelitian ini menggunakan variabel independent work engagement, work life balance, dan reward dan variabel dependen turnover intention. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan generasi Y di Bank Syariah Indonesia Kota Semarang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini merupakan karyawan yang memiliki pengalaman kerja minimal 1 tahun, bukan karyawan magang, berusia 21-32 tahun.

Metode pengumpulan data yang dilakukan yaitu menggunakan kuesioner menggunakan skala likert 5 point. Kuisisioner ini hanya ditujukan kepada karyawan tidak termasuk karyawan *internship* atau magang. Kuisisioner didistribusikan melalui media *google form*. Diharapkan subyek penelitian mampu mengisi dan menyelesaikan survei secara individu. Pada kuesioner diberikan penjelasan, petunjuk, dan pemberitahuan bahwa kuesioner bersifat anonym. Teknik analisis data Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan bantuan software SPSS 26 dengan melalui uji kualitas data, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis.

HASIL DAN DISKUSI

Terdapat 160 responden karyawan generasi Y Bank Syariah Indonesia Kota Semarang yang mengisi kuesioner, guna memitigasi adanya outlier, telah dilakukan pengecekan dan pengeliminasian data sehingga jumlah akhir data yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 128. Responden yang bersedia menjadi sampel dalam penelitian ini. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan, responden dalam penelitian ini mayoritas berjenis kelamin perempuan. Rentang usia sebagian besar responden yaitu berkisar antar 26 hingga 29 tahun. Hal ini sejalan dengan tujuan penelitian ini yaitu untuk menganalisis lebih dalam perilaku milenial. Tingkat pendidikan responden didominasi pada sarjana tingkat 1. Lebih lanjut responden tersebut mayoritas telah bekerja selama 3 hingga 5 tahun.

Analisis deskriptif dilakukan untuk melakukan analisis data dengan menggunakan rentang skala. Rumus yang dapat digunakan untuk menghitung rentang skala dengan skala likert yaitu (Riyanto & Hatmawan, 2020):

$$\begin{aligned} \text{Rentang Skala} &= \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{jumlah skala}} \\ &= \frac{5-1}{5} = 0,8 \end{aligned}$$

Sehingga rentang skala yang dapat diklasifikasikan menjadi:

1,00 – 1,80 : sangat rendah

1,81 – 2,60 : rendah

2,61 – 3,40 : cukup

3,41 – 4,20 : tinggi

4,21 – 5,00 : sangat tinggi

Deskripsi Variabel *Work Engagement*

Tabel 1

No.	Item	<i>Work Engagement</i>					Total	Rata-Rata
		Frekuensi						
		1	2	3	4	5		
1	X1.1	0 (0X1)	6 (3X2)	30 (10X3)	288 (72X4)	215 (43X5)	539	4,21
2	X1.2	0 (0X1)	4 (2X2)	54 (18X3)	244 (61X4)	235 (47X5)	537	4,20
3	X1.3	0 (0X1)	8 (4X2)	33 (11X3)	288 (72X4)	205 (41X5)	543	4,24
4	X1.4	0 (0X1)	14 (7X2)	45 (15X3)	248 (62X4)	220 (44X5)	527	4,12
5	X1.5	0 (0X1)	16 (8X2)	57 (19X3)	240 (60X4)	205 (41X5)	518	4,05
6	X1.6	0 (0X1)	4 (2X2)	51 (17X3)	292 (73X4)	180 (36X5)	527	4,12
7	X1.7	0 (0X1)	0 (0X2)	42 (14X3)	176 (44X4)	350 (70X5)	568	4,44
8	X1.8	0 (0X1)	16 (8X2)	54 (18X3)	316 (79X4)	115 (23X5)	501	3,91
9	X1.9	0 (0X1)	10 (5X2)	48 (16X3)	260 (65X4)	210 (42X5)	528	4,13
TOTAL							4788	37,42
RATA-RATA							532	4,16

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Hasil penelitian pada variabel *work engagement* memiliki hasil rata-rata 4,16 yang berada rentang skala 3,41 – 4,20. Maka responden menunjukkan tingkat *work engagement* karyawan generasi Y di Bank Syariah Indonesia Kota Semarang dapat dinilai tinggi. Indikator X1.7 (Bangga dengan pekerjaan yang dimiliki) memiliki nilai rata-rata tertinggi dengan nilai 4,44 yang berada dikategori sangat tinggi sedangkan indikator X1.8 (Terlarut dalam pekerjaan) merupakan indikator dengan nilai yang rendah namun masih memiliki nilai 3,91 yang berada dikategori tinggi.

Deskripsi Variabel *Work Life Balance*

Tabel 2

No.	Item	<i>Work Life Balance</i>					Total	Rata-rata
		Frekuensi						
		1	2	3	4	5		
1	X2.1	0 (0x1)	0 (0x1)	42 (14x3)	296 (74x4)	200 (40x5)	538	4,20
2	X2.2	0 (0x1)	2 (1x2)	51 (17x3)	256 (64x4)	230 (46x5)	539	4,21
3	X2.3	0 (0x1)	0 (0x2)	48 (16x3)	268 (67x4)	225 (45x5)	541	4,23
4	X2.4	0 (0x1)	2 (1x2)	45 (15x3)	268 (67x4)	225 (45x5)	540	4,22
5	X2.5	0 (0x1)	2 (1x2)	48 (16x3)	260 (65x4)	230 (46x5)	540	4,22

6	X2.6	0 (0x1)	4 (2x2)	51 (17x3)	252 (63x4)	230 (46x5)	537	4,20
7	X2.7	0 (0x1)	4 (2x2)	66 (22x3)	248 (62x4)	210 (42x5)	528	4,13
8	X2.8	0 (0x1)	4 (2x2)	45 (15x3)	260 (65x4)	230 (46x5)	539	4,21
9	X2.9	0 (0x1)	10 (5x2)	81 (27x3)	232 (58x4)	190 (38x5)	513	4,01
10	X2.1 0	0 (0x1)	14 (7x2)	39 (13x3)	268 (67x4)	205 (41x5)	526	4,11
11	X2.1 1	0 (0x1)	16 (8x2)	78 (26x3)	252 (63x4)	155 (31x5)	501	3,91
12	X2.1 2	0 (0x1)	6 (3x2)	42 (14x3)	256 (64x4)	235 (47x5)	539	4,21
Total							6381	49,86
Rata-rata							531,7	4,15

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Hasil penelitian pada variabel *work life balance* memiliki hasil rata-rata 4,15 yang berada rentang skala 3,41 – 4,20. Maka responden menunjukkan tingkat *work life balance* karyawan generasi Y di Bank Syariah Indonesia Kota Semarang dapat dinilai tinggi. Indikator X2.3 (Bekerja secara efektif di tempat kerja) memiliki nilai rata-rata tertinggi 4,23 yang berada dikategori sangat tinggi. Sedangkan indikator X2.11 (Lebih menyukai suasana rumah daripada kantor) memiliki nilai rata-rata yang rendah 3,91 namun masih berada dikategori tinggi.

Deskripsi Variabel *Reward*

Tabel 3

No.	Item	<i>Reward</i>					Total	Rata-rata
		Frekuensi						
		1	2	3	4	5		
1	X3.1	0 (0x1)	6 (3x2)	66 (22x3)	308 (77x4)	130 (26x5)	510	3,98
2	X3.2	0 (0x1)	10 (5x2)	78 (26x3)	288 (72x4)	125 (25x5)	501	3,91
3	X3.3	0 (0x1)	2 (1x2)	33 (11x3)	216 (54x4)	310 (62x5)	561	4,38
4	X3.4	0 (0x1)	12 (6x2)	111 (37x3)	264 (66x4)	95 (19x5)	482	3,77
5	X3.5	4 (4x1)	14 (7x2)	30 (10x3)	260 (65x4)	210 (42x5)	518	4,05
6	X3.6	0 (0x1)	6 (3x2)	72 (24x3)	216 (54x4)	235 (47x5)	529	4,13
7	X3.7	0 (0x1)	4 (2x2)	117 (39x3)	228 (57x4)	150 (30x5)	499	3,90
8	X3.8	0 (0x1)	12 (6x2)	78 (26x3)	248 (62x4)	170 (34x5)	508	3,97
9	X3.9	0 (0x1)	4 (2x2)	42 (14x3)	280 (70x4)	210 (42x5)	536	4,19
10	X3.1 0	0 (0x1)	2 (1x2)	51 (17x3)	332 (83x4)	135 (27x5)	520	4,06

11	X3.1 1	0 (0x1)	2 (1x2)	45 (15x3)	320 (80x4)	160 (32x5)	527	4,12
Total							5691	44,46
Rata-rata							517,36	4,04

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Hasil penelitian pada variabel *reward* memiliki hasil rata-rata 4,04 yang berada rentangskala 3,41 – 4,20. Maka responden menunjukkan tingkat *reward* karyawan generasi Y di BankSyariah Indonesia Kota Semarang dapat dinilai tinggi. Indikator X3.3 (Upah lebih merupakan hal yang wajar) memiliki nilai rata-rata tertinggi 4,38 yang berada dikategori tinggi, sedangkan indikator X3.4 (Kenaikan gaji diputuskan secara adil) memiliki nilai rata-rata yang rendah 3,77 namun masih berada dikategori tinggi.

Deskripsi Variabel *Turnover Intention*

Tabel 4

No.	Item	<i>Turnover Intention</i>					Total	Rata-rata
		Frekuensi						
		1	2	3	4	5		
1	Y1. 1	23 (23x1)	90 (45x2)	147 (49x3)	24 (6x4)	25 (5x5)	309	2,41
2	Y1. 2	18 (18x1)	92 (46x2)	144 (48x3)	56 (14x4)	10 (2x5)	320	2,50
3	Y1. 3	24 (24x1)	68 (34x2)	171 (57x3)	36 (9x6)	20 (4x5)	319	2,49
4	Y1. 4	6 (6x1)	82 (41x2)	141 (47x3)	116 (29x4)	25 (5x5)	370	2,89
5	Y1. 5	16 (16x1)	126 (63x2)	114 (38x3)	24 (6x4)	25 (5x5)	305	2,38
6	Y1. 6	52 (52x1)	98 (49x2)	33 (11x3)	44 (11x4)	25 (5x5)	252	1,97
Total							1875	14,6 4
Rata-rata							312,5	2,44

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Hasil penelitian pada variabel *turnover intention* memiliki hasil rata-rata 2,44 yang berada rentang skala 1,81 – 2,60. Maka responden menunjukkan tingkat *turnover intention* karyawan generasi Y di Bank Syariah Indonesia Kota Semarang dapat dinilai rendah. Indikator Y1.4 (Merasa kurang berusaha dalam bekerja daripada kemampuan biasanya) memiliki nilai rata-rata tertinggi 2,89 yang berada dikategori cukup, sedangkan indikator Y1.6 (Merasa tidakbekerja keras dalam pekerjaan) memiliki nilai rata-rata yang rendah 1,97 yang berada dikategori rendah.

Hasil Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel diatas, menunjukan bahwa seluruh indikator yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini nilai signifikan kurang dari 0,05 yang mana syarat untuk dinyatakan signifikan yaitu jika nilai signifikansi merupakan kurang dari 0,05. Hal ini berarti bahwa data yang di peroleh telah valid dan pertanyaan pada kuesioner dapat digunakan untuk penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Hasil
<i>Work engagement</i> (X1)	0,848	Reliabel
<i>Work life balance</i> (X2)	0,779	Reliabel
<i>Reward</i> (X3)	0,839	Reliabel
<i>Turnover intention</i> (Y)	0,778	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS versi 26, 2022

Berdasarkan hasil pengujian tabel diatas menunjukkan bahwa variabel *work engagement*, *work life balance*, dan *reward* terhadap *turnover intention* dapat dipercaya atau handal digunakan sebagai alat ukur variabel dan dikatakan reliabel karena mempunyai nilai Cronbach's Alpha (α) lebih dari 0,70.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 7
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200

Sumber : hasil pengolahan data SPSS versi 26, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan nilai signifikan Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,200. Hasil tersebut menunjukkan bahwa lebih besar dari 0,05 maka data dapat dikatakan terdistribusi secara normal.

Uji Multikoleniaritas

Tabel 8
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
<i>Work Engagement</i>	.546	1.830
<i>Work Life Balance</i>	.613	1.631
<i>Reward</i>	.659	1.517

Sumber : hasil pengolahan data SPSS versi 26, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa variabel independen *work engagement*, *work life balance*, dan *reward* memiliki nilai toleransi lebih dari 0,1 dan nilai VIF yang diperoleh dibawah 10. Maka dapat disimpulkan bahwa diantara variabel tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Hipotesis

Uji regresi linear berganda

Tabel 9
Hasil Uji Perhitungan Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized
	Coefficients B
(Constant)	39.494
<i>Work Engagement</i>	-.215
<i>Work Life Balance</i>	-.174
<i>Reward</i>	-.183

Sumber : hasil pengolahan data SPSS versi 26, 2022

Berdasarkan tabel diatas maka persamaan regresi dapat dijabarkan sebagai berikut :

$$Y = 39.494 - 0,215X_1 - 0,174 X_2 - 0,183 X_3 + e$$

Konstanta sebesar 39,494 artinya jika semua variabel independent bernilai 0 maka *turnover intention* bernilai 39,494. Koefisien variabel independent bernilai negative yang mana memberi pengaruhkearah negative terhadap *turnover intention*.

Uji T

Tabel 10
Hasil Pengujian Hipotesis Uji T

Model	t	Sig.
(Constant)	11.569	.000
Work Engagement	-2.414	.017
Work Life Balance	-.2.158	.033
Reward	-.2.536	.012

Sumber : hasil pengolahan data SPSS versi 26, 2022

Berdasarkan hasil pengujian diatas menunjukkan program *work engagement* (X1) mempunyai nilai signifikansi 0,017 (< 0,05). Selain itu memiliki t statistik - 2,414 > 1,655 (t tabel), sehingga dapat dikatakan bahwa variabel *work engagement* berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *turnover intention*.

Work life balance (X2) mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,033 (< 0,05). Selain itu memiliki t statistik -2,158 > 1,655 (t tabel) sehingga dapat dikatakan bahwa variabel *work lifebalance* berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *turnover intention*.

Reward (X3) mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,012 (< 0,05). Selain itu memiliki t statistik -2,536 > 1,655 (t tabel) sehingga dapat dikatakan bahwa variabel *reward* berpengaruhsecara signifikan terhadap *turnover intention*.

Uji F

Tabel 11
Hasil Pengujian Hipotesis Uji F

Model	F	Sig.
1 Regression	19.441	.000 ^b
Residual		
Total		

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS versi 26, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas terlihat bahwa ke tiga variabel independen yaitu program *work engagement* (X1), *work life balance* (X2), *reward* (X3) secara bersama- sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 angka tersebut lebih kecil dari 0,05.

Uji Koefisien Determinan

Tabel 12
Hasil Koefisien Determinan (R²)

Model	R Square
1	.320

Sumber : hasil pengolahan data SPSS versi 26, 2022

Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukkan bahwa nilai R square sebesar 0,320 yang artinya bahwa besarnya dari *work engagement*, *work life balance*, *reward* dapat menjelaskan *turnover intention* sebesar 32.0%. Sedangkan sisanya sebesar 68,0% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Pembahasan

Variabel pertama *work engagement* memiliki koefisien regresi sebesar -0,215 hal ini menunjukkan variabel *work engagement* berpengaruh negatif dan signifikan. Yang artinya setiap adanya *work engagement* antara karyawan dengan pekerjaannya yang mana tingkat *work engagement* mampu menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan di dalam perusahaan.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hermawan et al., (2017) yang menyatakan bahwa saat karyawan sudah melibatkan dirinya terhadap pekerjaan dengan sangat kuat dan merasa antusias dalam pekerjaannya, maka karyawan merasa adanya kebanggaan, tantangan hingga inspirasi yang mampu menyebabkan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan menjadi kecil.

Work engagement dicirikan oleh tiga karakteristik yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorbtion*. Karyawan generasi Y Bank Syariah Indonesia Kota Semarang sendiri memiliki rasa kebanggaan atas pekerjaan yang dimiliki. Dedikasi yang diberikan karyawan terhadap perusahaan mampu membangun hubungan yang baik dan bermakna antara karyawan dengan perusahaan dapat menciptakan keterikatan yang tinggi sehingga niat berpindah atau *turnover* dapat dihindari. Karyawan Bank Syariah Indonesia Kota Semarang memiliki komitmen yang baik sehingga karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan maksimal tanpa adanya paksaan untuk melakukan pekerjaan yang dimiliki.

Variabel *work life balance* memiliki koefisien regresi sebesar -0,174 yang menunjukkan bahwa variabel *work life balance* berpengaruh negatif dan signifikan. Yang artinya setiap adanya kenaikan dalam *work life balance* akan menurunkan tingkat *turnover intention* dalam perusahaan

Ini membuktikan apabila karyawan merasa perusahaan tidak memiliki *work life balance* maka akan memunculkan keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Rendahnya tingkat *work life balance* mampu menimbulkan berbagai masalah yang mampu menimbulkan keinginan meninggalkan perusahaan. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hafid & Prasetio, (2017) yang menyatakan pentingnya peran perusahaan dalam memperhatikan keseimbangan antara *employee engagement* antara pekerjaan dan kehidupan pribadi guna meminimalisir kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Setiap karyawan mengharapkan untuk memiliki keseimbangan dan fleksibilitas dalam menjalankan pekerjaannya. Karyawan Bank Syariah Indonesia Kota Semarang mampu bekerjasecara efektif di tempat kerja yang artinya karyawan mampu menyeimbangkan antara kegiatan pribadi dengan pekerjaan yang dimiliki. Karyawan masih bisa menikmati kehidupan pribadi atau kegiatan pribadi tanpa meninggalkan pekerjaan karena karyawan merasa kehidupan pribadi yang tidak memberikan beban tambahan terhadap pekerjaan. Karyawan mampu

menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan perusahaan yang dapat menekan adanya konflik antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan sehingga karyawan tetap memilih untuk tetap berada di perusahaan dengan tetap mampu memenuhi kebutuhan pribadi yang diinginkan sehingga niat berpindah atau mencari perusahaan lain rendah atau kecil.

Variabel *reward* memiliki koefisien regresi sebesar -0,183 yang menunjukkan bahwa variabel *reward* berpengaruh negatif dan signifikan. Yang artinya setiap adanya kenaikan dalam *reward* akan menurunkan tingkat *turnover intention* dalam perusahaan.

Hasil pengujian ini membuktikan bahwa *reward* yang diberikan perusahaan secara adil dan sesuai dengan hasil kinerja karyawannya akan membuat karyawan bertahan di perusahaan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Rostandi & Senen, (2021) untuk mempertahankan karyawan berkinerja tinggi yang ideal, manajer SDM pasti harus bekerja lebih keras, terutama dalam memberikan penghargaan yang dibutuhkan karyawan, baik finansial maupun non- finansial.

Karyawan generasi Y menginginkan *support* atau apresiasi yang dapat digunakan untuk meningkatkan karir yang dimiliki. *Support* atau apresiasi yang dapat diberikan perusahaan yaitu dapat berupa *reward*. Karyawan generasi Y Bank Syariah Indonesia Kota Semarang menerima *support* atau sebuah *reward* yaitu pemberian upah lebih atas pekerjaan yang telah dilakukan karyawan. Dengan pemberian upah atau bonus karyawan merasa dihargai dan diapresiasi atas pekerjaan yang telah dikerjakannya. Karyawan Bank Syariah Indonesia Kota Semarang juga menerima kritik yang membangun untuk pekerjaannya sehingga karyawan mampu memperbaiki kesalahan atau kekurangan pada pekerjaannya. Dengan adanya *support* berupa *reward* baik ekstrinsik maupun intrinsik yang sepadan atas kerja keras yang dilakukan karyawan sehingga niat untuk berpindah kecil dan memutuskan untuk tetap berada di perusahaan

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan dari hasil uji analisis dan penelitian yang telah dilakukan maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian mengenai Pengaruh *Work Engagement*, *Work Life Balance* dan *Reward* Terhadap Generasi Y di Bank Syariah Indonesia Kota Semarang yaitu variabel *work engagement* disimpulkan memiliki pengaruh negatif secara signifikan terhadap *turnover intention*. Yang memiliki arti semakin tinggi tingkat *work engagement* karyawan terhadap perusahaan, maka semakin rendah tingkat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Sehingga hipotesis pertama diterima. Variabel *work life balance* disimpulkan memiliki pengaruh negatif secara signifikan terhadap *turnover intention*. Yang memiliki arti semakin tinggi tingkat *work life balance* yang dimiliki karyawan, maka semakin rendah tingkat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Sehingga hipotesis kedua diterima.

Variabel *reward* disimpulkan memiliki pengaruh negatif secara signifikan terhadap *turnover intention*. Yang memiliki arti semakin tinggi tingkat *reward* yang didapat karyawan, maka semakin rendah tingkat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Sehingga hipotesis ketiga diterima. Karyawan generasi Y menginginkan eksplorasi diri akan kemampuan dan karir yang dimiliki, namun karyawan generasi Y sendiri memiliki *work engagement* yang tinggi terhadap pekerjaannya, *work life balance* yang baik dengan pekerjaan dan *reward* yang sepadan atas hasil kerja yang dilakukan sehingga niat untuk keluar perusahaan rendah yang menjadikan karyawan tetap bertahan didalam perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, S., Amin, S. M., & Hamid, R. A. (2016). A Review on Relationship between Reward and Turnover Intention. *Journal of Advanced Review on Scientific Research* ISSN, 19(1), 2289–7887. http://www.akademiabaru.com/doc/ARSRV19_N1_P1_16.pdf
- Deloitte Indonesia Perspectives. (2019). Generasi Milenial dalam Bagi Sumber Daya Manusia Indonesia atau Ancaman. *Generasi Milenial Dalam Industri 4.0: Berkah Bagi Sumber Daya Manusia Indonesia Atau Ancaman*. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/id/Documents/about-deloitte/id-about- dip-edition-1-chapter-2-id-sep2019.pdf>
- Ganapathi, I. M. D. (2016). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PT. Bio Farma Persero). *Fakultas Komunikasi Dan Bisnis, Universitas Telkom*, IV(1), 125–135. <http://www.researchgate.net/publication>
- Hafid, M., & Prasetio, A. P. (2017). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Divisi Food & Beverage Hotel Indonesia Kempinski Jakarta). *SMART – Study & Management Research*, 14(3), 52–61.
- Hassan, Z., & Govindhasamy, C. (2020). An Investigation on Extrinsic and Intrinsic Rewards on Employee Retention among Gen Y: A Study in Malaysian Manufacturing Companies. *Journal of Business & Economic Analysis*, 3(1), 55–69. <https://doi.org/10.36924/sbe.2020.3104>
- Hermawan, I. P. D., Hartika, L. D., & Simarmata, N. (2017). Hubungan Work Engagement dengan Turnover Intention : Studi Pada Karyawan PT . X. *Jurnal Psikologi “Mandala,”* 1(2), 16–22.
- Ibrar, M., & Khan, O. (2015). The Impact of Reward on Employee Performance (A Case Study of Malakand Private School). *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, 52(2005), 95–103. <https://doi.org/10.18052/www.scipress.com/ilshs.52.95>
- Laksono, B. F. W., & Wardoyo, P. (2019). Pengaruh Work – Life Balance, Kepuasan Kerja Dan Work Engagement Terhadap Turnover Intentions Dengan Mentoring Sebagai Variabel Moderating Pada Karyawan Hotel Dafam Semarang. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 12(1), 17–36. <https://doi.org/10.26623/JREB.V12I1.1525>
- OJK. (2021, February 18). Roadmap Pengembangan Perbankan Indonesia 2020 - 2025. [Ojk.Go.Id. https://www.ojk.go.id/id/berita-dan-kegiatan/info-terkini/Pages/-Roadmap- Pengembangan-Perbankan-Indonesia-2020---2025.aspx](https://www.ojk.go.id/id/berita-dan-kegiatan/info-terkini/Pages/-Roadmap- Pengembangan-Perbankan-Indonesia-2020---2025.aspx)
- Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20(1), 39–51. <https://doi.org/10.30596/JIMB.V20I1.2987>
- Rondonuwu, F., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 30–39. <https://doi.org/10.35797/jab.7.2.2018.22044.30-39>
- Rostandi, R. M., & Senen, S. H. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Reward System Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 12(2), 147–154.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2003). *Uwes Utrecht Work Engagement Scale Preliminary Manual*. Preliminary Manual.

Farida Akhmad: Pengaruh *Work Engagement*, *Work Life Balance* dan *Reward* Terhadap Generasi Y di Bank Syariah Indonesia Kota Semarang

Wicaksono, R. S. (2020). Work Engagement sebagai Prediktor Turnover Intention pada Karyawan Generasi Millennial di PT Tri-Wall Indonesia. *Acta Psychologia*, 2(1), 55–62.
<https://journal.uny.ac.id/index.php/acta-psychologia/article/view/34119>

Widyantara, I., & Ardana, I. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensitas Turnover Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(6), 246548.