



SALAM

Jurnal Sosial dan Budaya Syar-i

P-ISSN: 2356-1459. E-ISSN: 2654-9050

Vol. 8 No. 5 (2021), pp.1421-1434

DOI: [10.15408/sjsbs.v8i5.22450](https://doi.org/10.15408/sjsbs.v8i5.22450)

<http://journal.uinjkt.ac.id/index.php/salam/index>



Analisis Pengaruh Kompensasi, *Work Life Balance*, Kesempatan Berkembang terhadap *Employee Engagement* Gen Y PT “X”*

Wahyu Widyawati¹, Alfatih S Manggabarani², Faisal Marzuki³
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta, Indonesia



[10.15408/sjsbs.v8i5.22450](https://doi.org/10.15408/sjsbs.v8i5.22450)

Abstract

This research aims to analyze the influence of compensation, work life balance, development opportunities of Employee Engagement Gen Y in PT “X”. Engagement is one of the factors that support business sustainability in a company and measure where the needs are given to the company. This type of research is quantitative, data collection techniques survey (questionnaires) with a research sample of 122 (one hundred and twenty-two) respondents who are employees of PT “X” with an age range of 25 to 40 years. Hypothesis testing in this study uses the Part Least Square (PLS) model and Multiple Linear Regression to determine simultaneously the influence of Compensation, Work Life Balance, development opportunities of Employee Engagement. The results of this research indicate that Compensation, Work Life Balance, development opportunities both partially and simultaneously have positively significant effect on the Employee Engagement Gen Y in PT “X”.

Keywords: Employee Engagement; Compensation; Work Life Balance; Development Opportunities; Part Least Square; Multiple Linear Regression

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, *Work life balance*, kesempatan berkembang terhadap *Employee Engagement* Gen Y di PT “X”. *Engagement* merupakan salah satu faktor menjaga keberlanjutan bisnis suatu perusahaan dan mengukur sejauh mana kinerja yang diberikan karyawan pada perusahaannya. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, dengan menggunakan teknik pengumpulan data berupa kuesioner dengan sampel penelitian sebanyak 122 (seratus dua puluh dua) responden yang merupakan karyawan PT “X” dengan kisaran umur 25 sampai dengan 40 tahun. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan model *Part Least Square* (PLS) dan Regresi Linier Berganda untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, *Work life balance*, Kesempatan Berkembang secara simultan terhadap *Employee Engagement*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi, *Work life balance*, Kesempatan Berkembang baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap *Employee Engagement* Gen Y PT “X”.

Kata Kunci: Employee Engagement, Kompensasi, Work life balance, Kesempatan Berkembang, Part Least Square, Regresi Linier Berganda

* Received: May 03, 2021, Revision: May 25, 2021, Published: September 8, 2021.

¹ Wahyu Widyawati adalah Mahasiswi Magister Manajemen Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta. Email : abrilyaku@yahoo.com atau abrilyaku@gmail.com

² Alfatih S Manggabarani adalah Dosen di Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta

A. PENDAHULUAN

Dalam menghadapi kompetisi dunia bisnis sekarang ini, organisasi wajib bisa mempertahankan asset-asset yang dimilikinya agar mampu bertahan dan menghadapi persaingan tersebut. SDM merupakan asset perusahaan yang menjadi perhatian. Individu merupakan asset yang unik, karena asset yang hidup, dengan demikian diperlukan perlakuan khusus untuk menjaga loyalitasnya kepada perusahaan. Untuk menghasilkan hasil yang baik bagi perusahaan maka diperlukan pengelolaan SDM yang baik. Salah satu cara modern dalam mengelola SDM yakni dengan dilakukannya berbagai macam survei internal yang mempunyai tujuan untuk pengukuran kompetensi, kinerja, dan keterlibatan karyawan nya. Seiring dengan perkembangan jaman, ada dua hal peting di dunia bisnis yang membawa persaingan dunia usaha semakin mengglobal yakni ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin perkembangan.

Fenomena lain yang berdampak terhadap dinamika MSDM adalah perbedaan usia angkatan kerja yang terlibat dalam dunia kerja. Dengan persaingan yang semakin intens, berbagai organisasi telah mempersiapkan diri untuk menghadapi persaingan tersebut, dimana saat ini angkatan kerja sudah mengalami regenerasi, dimana angkatan kerja sudah mulai di isi oleh generasi Y atau Gen Y³, generasi muda baru telah bersiap untuk bersaing di dunia kerja. Ada 3 (tiga) generasi yang terlibat dalam angkatan kerja saat ini yaitu *baby boomers'* yang lahir pada tahun 1943 hingga tahun 1960, generasi X yang lahir pada 1961 hingga tahun 1981, serta generasi Y yang lahir tahun 1982 hingga tahun 2005. *Baby boomers* merupakan generasi yang mempunyai kesetiaan dan keterikatan tinggi terhadap organisasi, idealis, optimis serta semangat, generasi X yang cenderung menginginkan kenikmatan hidup setelah bekerja demi menjaga keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan Pribadi, sementara generasi Y juga memandang keluarga sebagai kunci kebahagiaan. Jika ditinjau dari tahun kelahiran maka yang saat ini sebagian besar ada pada dunia pekerjaan adalah generasi X dan Y. Gen Y berbeda dari Generasi X yang merupakan generasi sebelumnya, dimana karakteristik Gen Y salah satunya adalah wanita bisa mendapatkan kesempatan kerja, saling menghargai budaya serta keragaman suku bangsa, serta pemahaman yang baik terhadap teknologi, dengan keberadaan Gen Y muncul isu di organisasi dalam hal *engagement*⁴, fleksibilitas, kualitas dari lingkungan kerja, *Work life balance* merupakan faktor utama yang menjadi tuntutan Gen Y terhadap organisasi.

Konsep *Work life balance*⁵ terhadap keterikatan karyawan menarik untuk dianalisis lebih mendalam, hal ini merupakan upaya mengembangkan antusias karyawan terhadap pekerjaan dengan cara mempertahankan SDM yang unggul, organisasi tidak bisa beroperasi tanpa dukungan SDM yang handal yang sesuai dengan tujuan organisasi. Organisasi harus perhatian terhadap SDM yang ada di dalam

³ Fahreza, Kartika, dan Sayekti, Analisis Faktor *Engagement* Karyawan Generasi Milenial Pada Perusahaan Berbasis Ekonomi Kreatif, Jurnal Management Indonesia, Vol 19 (1), pp.56-70,2019.

⁴ Fahreza, Kartika, dan Sayekti, Analisis Faktor *Engagement* Karyawan Generasi Milenial Pada Perusahaan Berbasis Ekonomi Kreatif, Jurnal Management Indonesia, Vol 19 (1), pp.56-70,2019.

⁵ Friane, Riane, dan Tinneke, Pengaruh *Work-life Balance* dan *Burnout* terhadap kepuasan kerja, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol 5 No.003 (2017).

organisasinya sehingga tercipta *engagement* dengan tenaga kerjanya. Keterikatan karyawan atau *Employee Engagement*⁶ muncul seiring dengan pengembangan konsep sebelumnya seperti kepuasan kinerja, komitmen, serta budaya organisasi. Dengan karyawan terlibat aktif dalam organisasi menandakan bahwa organisasi memiliki iklim kerja yang baik dan positif.



Sumber: HCA Data Karyawan per 31 Desember 2019, diolah

Gambar 1.1. Sebaran Usia Karyawan

Pada tahun 2019 PT "X" telah melakukan survei *Employee Engagement* yang pelaksanaan survei dilakukan oleh konsultan, dimana skor yang diperoleh masih rendah yaitu 72%, dimana target yang ditetapkan oleh perusahaan minimal 90%.



Sumber: *Employee Engagement Survey* 2019, data diolah

Gambar 1.2. Hasil Survey *Employee Engagement*

⁶ Rita, Ernie, and Maman, *Employee Engagement on Multiple Generation, The First International Conference on Law, Economics and Education of Muhammadiyah University of Metro Indonesia*, ISBN 978-602-74135-3-5.

Jika dilihat pada hasil survei tersebut, ada 3 (tiga) hal yang harus dijadikan fokus oleh perusahaan yaitu kompensasi, *Work life balance*, dan kesempatan berkembang. Harapannya dengan perusahaan fokus terhadap 3 (tiga) hal ini, bisa menutup *gap* atas perolehan skor *Employee Engagement* di tahun 2019 ini. Selain meningkatkan skor *Employee Engagement*, PT "X" juga bisa bersaing dengan perusahaan dibidang yang sama dikarenakan memilik SDM yang handal dan loyalitas tinggi, serta menjadi perusahaan yang semakin solid dan berkembang pesat.

Berdasarkan isu dan uraian yang dijelaskan sebagai latar belakang, maka perlu dilakukan penelitian terkait Gen Y yang akan ditulis dengan judul "Analisis Pengaruh Kompensasi, *Work life balance*, Kesempatan Berkembang terhadap *Employee Engagement* Gen Y di PT "X".

Kajian Teori

Employee Engagement. *Engagement* didefinisikan sebagai keadaan psikis dan hasil perilaku yang memandu untuk memperoleh kinerja yang lebih baik. *The Aon Hewitt Engagement Model* menentukan hasil engagement dalam tiga teori, yaitu *Say*, *Stay*, dan *Strive*. Seorang karyawan harus memiliki tiga hal tersebut agar dapat dianggap *engaged*. *Say* artinya karyawan berbicara positif tentang organisasi kepada rekan kerja, karyawan potensial dan konsumen. *Stay* artinya karyawan berbicara positif tentang organisasi kepada rekan kerja, karyawan potensial dan konsumen. *Stay* artinya karyawan memiliki sebuah perasaan intens terkait rasa memiliki dan keinginan untuk menjadi bagian dari organisasi. *Strive* artinya karyawan berada pada keadaan termotivasi dan usaha kuat terhadap kesuksesan pada pekerjaannya dan untuk perusahaan⁷.

Kompensasi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka atau keseluruhan balasan jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain⁸

Work life balance. *Work life balance* adalah kendali seseorang dalam kehidupan keluarga dan kerja, mampu menyetarakan tanggung jawab pekerjaan dan di luar pekerjaan. *Work life balance* mempunyai pengertian sebagai bentuk keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi seorang karyawan. Kepuasan kerja karyawan bisa memberikan dampak positif bagi perusahaan. *Work life balance* adalah salah satu faktor *job satisfaction*. Ketika tercipta keseimbangan kerja maka karyawan akan merasa puas. *Work life balance* adalah penting ketika tekanan pekerjaan, persaingan, dan suasana kerja yang tidak nyaman meningkat. Istilah *work-life balance* pertama kali dikenal di Inggris

⁷ Fahreza, Kartika, dan Sayekti, Analisis Faktor *Engagement* Karyawan Generasi Milenial Pada Perusahaan Berbasis Ekonomi Kreatif, Jurnal Management Indonesia, Vol 19 (1), pp.56-70,2019.

⁸ Andri, Machasin, dan Kurniawaty, Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Perawat yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja pada Rumah Sakit Bina Kasih Pekanbaru, JOM Fekon, Vol 4 No 1 (Februari) 2017.

pada akhir tahun 1970-an. *Work-life balance* sebagai pengelolaan yang efektif atas pekerjaan dan aktivitas lainnya yang merupakan hal penting seperti keluarga, kegiatan komunitas, pekerjaan sukarela, pengembangan diri, wisata, dan rekreasi. Indikator-indikator untuk mengukur *work-life balance* terdiri dari *time balance* (keseimbangan waktu), *involvement balance* (keseimbangan keterlibatan), dan *satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan). *Time balance* merujuk pada jumlah waktu yang dapat diberikan oleh individu, baik bagi pekerjaannya maupun hal-hal di luar pekerjaannya. *Involvement balance* merujuk pada jumlah atau tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen suatu individu dalam pekerjaannya maupun hal-hal di luar pekerjaannya. Adapun *satisfaction balance* merujuk pada jumlah tingkat kepuasan suatu individu terhadap kegiatan pekerjaannya maupun hal-hal di luar pekerjaannya. Manfaat diadakannya program *work-life balance* bagi perusahaan, antara lain: (1) mengurangi tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan; (2) meningkatkan produktivitas; (3) adanya komitmen dan loyalitas karyawan; (4) meningkatnya retensi pelanggan; dan (5) berkurangnya *turn-over* karyawan. Sedangkan bagi karyawan, manfaat program *work-life balance* antara lain: (1) meningkatnya kepuasan kerja; (2) semakin tingginya keamanan kerja (*job security*); (3) meningkatkan kontrol terhadap *work-life environment*; (4) berkurangnya tingkat stres kerja; dan (5) semakin meningkatnya kesehatan fisik dan mental.⁹

Kesempatan Berkembang. Kesempatan berkembang pada organisasi, orientasinya adalah pengembangan terhadap karier karyawan kedepannya. Kesempatan berkembang dengan melakukan pelatihan formal dan informal untuk mempelajari ilmu pengetahuan, skill serta kemampuan baru. Orientasi pengembangan karier merupakan usaha organisasi untuk merespons kondisi bisnis yang semakin menantang. Organisasi harus paham atas eksistensinya di masa yang akan datang tergantung pada SDM yang dimiliki. Tanpa di dukung oleh sumber daya manusia yang bagus maka organisasi bisa kalah bersaing. Oleh sebab itu organisasi harus melakukan perencanaan karier dengan baik, terencana dan berkelanjutan. Karier merupakan upaya mencari penghasilan, mengembangkan karier, dan meningkatkan jabatan. Dalam hal kesempatan untuk berkembang di dalam organisasi sering disebut sebagai promosi (naik pangkat). Suatu promosi berarti perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Biasanya perpindahan ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan gaji/upah dan hak-hak lainnya. walaupun demikian ada promosi yang tidak disertai dengan peningkatan gaji, yang disebut sebagai promosi "kering". Promosi dibedakan dengan transfer, karena transfer hanya menyangkut kepindahan jabatan ke jabatan yang sama, dalam arti status, tanggung jawab dan gaji. Kesempatan berkembang dalam pengembangan karier tidak dapat dilihat secara terpisah dari dunia kerja, ada faktor lain yang jelas memberikan kontribusi. Salah satu faktor utama adalah dunia di luar kerja, dan secara khusus hal itu adalah keluarga. Komitmen yang lahir ketika orang memasuki pernikahan dapat juga terganggu oleh pekerjaan atau karier. Resolusi konflik potensial antara kerja dan keluarga, karena merupakan hal eksternal pada kerja, membutuhkan wawasan yang

⁹ Friane, Riane, dan Tinneke, Pengaruh *Work-life Balance* dan *Burnout* terhadap kepuasan kerja, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 5 No.003 (2017).

mendalam dan kapasitas adaptif, bukan hanya mengenai bagian yang berkaitan dengan individu tetapi juga organisasi yang mempekerjakannya. Konflik yang tidak di atasi kemungkinan besar menyebabkan penurunan kinerja. Di samping itu, sistem pengembangan karier karyawan juga sangat penting bagi masing-masing individu karyawan, karena pengembangan karyawan dapat mempengaruhi prestasi kerja. Manfaat pemberian pengembangan kepada karyawan, secara langsung dapat memberikan motivasi kepada karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja, prestasi kerjanya meningkat. Perusahaan akan mengetahui karyawan mana yang perlu dimotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Motivasi sangat mempengaruhi seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Seorang karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja, karyawan tersebut akan semangat bekerja dan tidak merasa terbebani dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan¹⁰.

Generasi Y. Generasi Y yakni individu kelahiran tahun 1982 hingga tahun 2005¹¹. Bahwa Gen Y bekerja di perusahaan dikarenakan mereka menginginkannya. Gen Y mempunyai keinginan berpartisipasi menjadi bagian dari organisasi yang berisikan individu yang motivasinya tinggi. Gen Y juga suka terhadap pekerjaan serta mempelajari dari tim yang lain serta sangat menghargai, Gen Y identik dengan hubungan yang akrab dan nyaman dalam penggunaan teknologi, perangkat komputer dan multimedia digital. Gen Y juga ingin bertumbuh di area yang talenta dan kontribusi mereka merupakan hal yang dinilai dan saling menghargai adanya perbedaan. Kelenturan atau fleksibilitas bekerja kualitas lingkungan kerja yang memada menjadi faktor yang menjadi tuntutan Gen Y serta berharap bisa bekerja di organisasi yang menerapkan *Work life balance*.

B. METODE PENELITIAN

1. Objek Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode *descriptive verificative*. Metode ini merumuskan masalah yang berhubungan dengan pertanyaan terhadap variabel mandiri, bisa satu variabel atau lebih. Metode verifikatif merupakan metode dengan pembuktian untuk melakukan uji hipotesis dari hasil penelitian deskriptif serta menggunakan statistik untuk mendapatkan hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis awal (H0) ditolak atau diterima.

Metode deskriptif digunakan untuk menguraikan permasalahan yang ada kaitannya dengan pertanyaan terhadap variabel mandiri yaitu menguraikan variabel *Employee Engagement* (Y), *Kompensasi* (X1), *Work life balance* (X2), *Kesempatan*

¹⁰ Andri, Machasin, dan Kurniawaty, Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Perawat yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja pada Rumah Sakit Bina Kasih Pekanbaru, JOM Fekon, Vol 4 No 1 (Februari) 2017.

¹¹ Fahreza, Kartika, dan Sayekti, Analisis Faktor *Engagement* Karyawan Generasi Milenial Pada Perusahaan Berbasis Ekonomi Kreatif, Jurnal Management Indonesia, Vol 19 (1), pp.56-70,2019.

Berkembang (X3), sedangkan analisa verifikatif merupakan analisa model dan pembuktian digunakan untuk mencari keabsahan dari hipotesis yang diajukan.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Gen Y PT "X" dengan kisaran usia 25 sampai dengan 40 tahun per akhir Desember 2019 yang berjumlah 2540 karyawan, teknik penentuan jumlah sampel menggunakan teknik Slovin. Penelitian ini menggunakan teknik Slovin, karena pada penentuan sampel jumlahnya dapat mewakili, sehingga diperoleh hasil penelitian yang dapat digeneralisasi.

Rumus Slovin dalam menentukan jumlah sampel adalah:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah responden

N = Ukuran populasi

Ketentuan dalam rumus Slovin:

Nilai e = 0,1 (10%) ukuran populasi besar

Nilai e = 0,2 (20%) ukuran populasi kecil

Berikut perhitungan untuk mengetahui jumlah sampel penelitian:

$$N = \frac{2540}{1+2540(0.1)^2}$$

$$N = \frac{2540}{26.4} = 96.2$$

disesuaikan peneliti menjadi 122 responden

2. Teknik Analisis Data

Teknik yang digunakan dalam analisis ini adalah menggunakan frekuensi yang kemudian diolah dengan Microsoft Excel untuk mendapatkan data deskriptif. Metode analisis data yang digunakan.

1. Partial Least Square (PLS) dengan Software Smart PLS untuk mengetahui secara parsial apakah kompensasi, *Work life balance*, kesempatan berkembang berpengaruh terhadap *Employee Engagement* Gen Y di PT "X".
2. Regresi Berganda dengan Software SPSS untuk mengetahui apakah kompensasi, *Work life balance* dan kesempatan berkembang secara simultan/bersama-sama berpengaruh terhadap *Employee Engagement* Gen Y PT "X".

Persamaan regresi dalam penelitian ini dibuat untuk mengetahui seberapa besar pengaruh atau korelasi variabel independen yaitu Kompensasi (X1), *Work life balance* (X2), Kesempatan Berkembang (X3) terhadap *Employee Engagement* (Y). Persamaan regresinya adalah.

$$Y = a + b1.X1 + b2.X2 + b3.X3 + e.$$

Y: *Employee Engagement*

X1: Kompensasi

a: Konstanta

X2: *Work life balance*

b1, b2, b3: Koefisien Regresi

X3: Kesempatan Berkembang

e: Standar Error

C. HASIL

Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial

Hipotesis di penelitian ini diuji dengan statistik uji t. Diketahui *t* hitung diperoleh sebesar 1.980 yang diperoleh dengan rumus $df = \text{jumlah sampel} - \text{jumlah variabel}$ atau $df = N - K$ sehingga menghasilkan $df = 122 - 3 = 119$, kemudian dihubungkan dengan derajat kesalahan sebesar 5% atau 0,05. Hasil dari pengolahan data untuk pengujian signifikansi (uji t) diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1.1. Hasil Uji t-statistik

	Original Sample (O)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
X1_Kompensasi -> Y_Employee Engagement	0.233	2.691	0.007
X2_Work life balance -> Y_Employee Engagement	0.445	5.300	0.000
X3_Kesempatan Berkembang -> Y_Employee Engagement	0.189	2.566	0.011

Sumber: Hasil Output SmartPLS

Berdasarkan tabel dari hasil uji t-statistik di atas, dapat terlihat bahwa hasil pengujian variabel Kompensasi terhadap *Employee Engagement* menunjukkan hasil original sample sebesar 0.233. Angka tersebut menunjukkan bahwa variabel Kompensasi memiliki hubungan positif terhadap *Employee Engagement*. T statistik menunjukkan nilai bahwa $t_{hitung} 2,691$ dan $t_{tabel} 1,980$, sehingga dapat dinyatakan bahwa Kompensasi mempunyai korelasi terhadap *Employee Engagement* dengan nilai signifikansi (p values) sebesar $0,007 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa H_1 diterima.

Berdasarkan tabel hasil uji t-statistik di atas, bisa terlihat hasil pengujian variabel *Work life balance* terhadap *Employee Engagement* menunjukkan hasil original sample sebesar 0.445. Angka tersebut menunjukkan bahwa variabel *Work life balance* memiliki hubungan positif terhadap *Employee Engagement*. T statistik menunjukkan nilai bahwa t_{hitung} 5,300 dan t_{tabel} 1,980, dapat diartikan bahwa *Work life balance* berpengaruh terhadap *Employee Engagement* dengan nilai yang diperoleh signifikansi (p values) sebesar $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa H_2 diterima.

Berdasarkan tabel dari hasil uji t-statistik di atas, dapat terlihat bahwa hasil pengujian variabel Kesempatan Berkembang terhadap *Employee Engagement* menunjukkan hasil original sample sebesar 0.189. Angka tersebut menunjukkan bahwa variabel Kesempatan Berkembang memiliki hubungan positif terhadap *Employee Engagement*. Tstatistik menunjukkan nilai bahwa t_{hitung} 2.566 dan t_{tabel} 1.980, sehingga bisa dikatakan bahwa Kesempatan Berkembang mempunyai korelasi terhadap *Employee Engagement* dengan nilai signifikansi (p values) sebesar $0,011 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa H_3 diterima.

2. Uji Simultan

Uji Simultan digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antara Kompensasi (X_1), *Work life balance* (X_2) dan Kesempatan Berkembang (X_3) terhadap *Employee Engagement* secara bersama - sama.

Tabel 1.2. Hasil Uji F-statistik

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1210.935	3	403.645	41.332	.000 ^b
	Residual	1152.384	118	9.766		
	Total	2363.320	121			

Sumber: Hasil Output SPSS, 2020

Pada tabel di atas dapat dilihat hasil dari uji signifikan secara simultan. Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, *Work life balance*, dan Kesempatan Berkembang terhadap *Employee Engagement* secara simultan. Nilai Sig. sebesar 0.000 menunjukkan untuk tingkat signifikansi alpha sebesar 0,05 *two tailed* pasti signifikan. Dan untuk pengujian dengan uji F yakni dengan melakukan perbandingan antara nilai Ftabel dengan Fhitung. Nilai Fhitung sebesar 41,332, Ftabel adalah 2,680 (lihat pada Tabel F), dengan demikian didapat hasil F hitung ($41,332 > 2,680$) maka H_4 diterima. Dapat disimpulkan bahwa Kompensasi, *Work life balance*, dan Kesempatan Berkembang berpengaruh signifikan secara simultan terhadap *Employee Engagement*.

3 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Hasil pengujian R Square dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 1.4. Nilai R Square

	R Square
<i>Y_Employee Engagement</i>	0.564

Sumber: Hasil Output SmartPLS

Dari tabel tersebut ditunjukkan bahwa besarnya R Square pada variabel *Employee Engagement* adalah 0,564, artinya kontribusi variabel Kompensasi, *Work life balance*, dan Kesempatan Berkembang terhadap *Employee Engagement* yaitu sebesar 56,4%, dan sisanya sebesar 43,6% berkontribusi terhadap variabel *Employee Engagement* diisi oleh variabel lain selain Kompensasi, *Work life balance*, dan Kesempatan Berkembang.

D. PEMBAHASAN

Sesuai hasil penelitian mengenai pengaruh Kompensasi, *Work life balance*, dan Kesempatan Berkembang terhadap *Employee Engagement* dengan menggunakan *Partial Least Square* (PLS) dan *Multiple Linear Regression*, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Kompensasi memiliki korelasi positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* gen Y PT "X", artinya perubahan nilai kompensasi mempunyai pengaruh searah terhadap perubahan *Employee Engagement* atau bisa dikatakan apabila Kompensasi mengalami peningkatan maka tingkat *Employee Engagement* akan terjadi peningkatan sehingga memiliki pengaruh yang signifikan. Sesuai dengan olah data dengan *software* SmartPLS versi 3.0 disebutkan bahwa nilai koefisien jalur Kompensasi terhadap *Employee Engagement* sebesar 0,233, yang artinya bahwa Kompensasi memiliki korelasi positif terhadap *Employee Engagement*. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa nilai terendah *loading factor* pada butir pernyataan X14 serta tertinggi pada butir pernyataan X13, yang menunjukkan bahwa untuk meningkatkan *Employee Engagement* karyawan Gen Y tunjangan hari tua, kesehatan dan keselamatan kerja tidak begitu berpengaruh jika dibandingkan dengan perolehan bonus yang sesuai dengan kinerja. Hal tersebut menyatakan jika kompensasi memiliki korelasi positif terhadap *Employee Engagement*. Kompensasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap tingkat *Employee Engagement* Gen Y PT "X", indikator kompensasi yang bisa memberikan pengaruh diantaranya gaji, insentif, bonus, peluang promosi serta pengakuan dari penemuan atau inovasi. Indikator-indikator tersebut dapat meningkatkan *Employee Engagement* Gen Y di PT "X".
2. *Work life balance* mempunyai korelasi positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* gen Y PT "X", artinya perubahan nilai *Work life balance* punya pengaruh searah terhadap perubahan *Employee Engagement* atau bisa dikatakan jika *Work life balance* meningkat maka tingkat *Employee Engagement* juga meningkat dan sehingga memiliki pengaruh yang signifikan. Sesuai dengan olah data dengan *software* SmartPLS versi 3.0 disebutkan bahwa nilai koefisien jalur *Work life balance* terhadap

Employee Engagement sebesar 0.445, artinya jika *Work life balance* memiliki korelasi positif terhadap *Employee Engagement*. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa nilai terendah *loading factor* pada butir pernyataan X28 serta tertinggi pada butir pernyataan X23, yang menunjukkan bahwa untuk meningkatkan *Employee Engagement* karyawan Gen Y dukungan atasan dalam penyelesaian pekerjaan tidak begitu berpengaruh jika dibandingkan dengan tekanan dalam kehidupan pribadi, artinya pengelolaan stress/tekanan sangat penting dilakukan oleh karyawan karena hal ini berpengaruh terhadap tingkat *Employee Engagement*. Dalam penelitian ini menyimpulkan bahwa *Work life balance* mempunyai pengaruh positif terhadap *Employee Engagement*. *Work life balance* mempunyai korelasi yang kuat terhadap tingkat *Employee Engagement* Gen Y PT "X", indikator *Work life balance* yang bisa memberikan pengaruh diantaranya waktu, perilaku, stress, kondisi emosional, dukungan keluarga, kepuasan pekerjaan. Indikator-indikator tersebut dapat meningkatkan *Employee Engagement* Gen Y di PT "X".

3. Kesempatan berkembang mempunyai korelasi positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* gen Y PT "X", artinya perubahan nilai kesempatan berkembang berpengaruh terhadap perubahan *Employee Engagement* atau bisa dikatakan apabila ada peningkatan kesempatan berkembang maka akan tingkat *Employee Engagement* juga akan mengalami peningkatan dan secara statistik memiliki pengaruh yang signifikan. Sesuai dengan olah data dengan *software* SmartPLS versi 3.0 disebutkan bahwa nilai koefisien jalur Kesempatan berkembang terhadap *Employee Engagement* sebesar 0,189, yang artinya kesempatan berkembang mempunyai korelasi positif terhadap *Employee Engagement*. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa nilai terendah *loading factor* pada butir pernyataan X31 serta tertinggi pada butir pernyataan X32, yang menunjukkan bahwa untuk meningkatkan *Employee Engagement* karyawan Gen Y peluang mendapatkan pelatihan tidak begitu berpengaruh jika dibandingkan dengan pengembangan karir yang realistis, artinya pengembangan karir yang realistis sangat penting karena hal ini berpengaruh terhadap tingkat *Employee Engagement*. Kesempatan berkembang berpengaruh kuat terhadap tingkat *Employee Engagement* Gen Y PT "X", indikator kesempatan berkembang yang bisa memberikan pengaruh diantaranya pengembangan, perencanaan karir, ketrampilan dan kemampuan. Indikator-indikator tersebut dapat meningkatkan *Employee Engagement* Gen Y di PT "X".
4. Pengaruh Kompensasi, *Work life balance* dan Kesempatan Berkembang terhadap *Employee Engagement*. Berdasarkan hasil uji F-statistik dapat diketahui bahwa Kompensasi, *Work life balance* dan Kesempatan Berkembang punya pengaruh simultan dan signifikan terhadap *Employee Engagement* gen Y PT "X", artinya perubahan nilai Kompensasi, *Work life balance* dan Kesempatan Berkembang mempunyai pengaruh inline terhadap perubahan *Employee Engagement* atau bisa dikatakan apabila Kompensasi, *Work life balance* dan Kesempatan Berkembang meningkat secara bersama – sama maka akan terjadi peningkatan tingkat *Employee Engagement* gen Y PT "X" dan secara statistik memiliki pengaruh yang signifikan. Hal itu berarti Kompensasi, *Work life balance* dan Kesempatan Berkembang harus

lebih diperhatikan dan ditingkatkan oleh pihak perusahaan agar bisa meningkatkan *Employee Engagement*.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan analisa data yang diperoleh dan dibahas secara menyeluruh dengan menggunakan analisis deskriptif mengenai pengaruh kompensasi, *Work life balance* dan kesempatan berkembang, maka bisa disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh terhadap *Employee Engagement* Gen Y PT "X". Maksudnya nilai Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap perubahan *Employee Engagement* atau bisa dikatakan jika Kompensasi meningkat maka akan terjadi peningkatan tingkat *Employee Engagement* Gen Y PT "X".
2. *Work life balance* berpengaruh terhadap *Employee Engagement* Gen Y PT "X". Artinya perubahan nilai *Work life balance* mempunyai pengaruh positif terhadap perubahan *Employee Engagement* atau bisa dikatakan apabila *Work life balance* meningkat maka akan terjadi peningkatan tingkat *Employee Engagement* Gen Y PT "X".
3. Kesempatan berkembang berpengaruh terhadap *Employee Engagement* Gen Y PT "X". Yang maksudnya perubahan nilai Kesempatan Berkembang memiliki pengaruh positif terhadap perubahan *Employee Engagement* atau bisa dikatakan apabila Kesempatan Berkembang meningkat maka akan terjadi peningkatan tingkat *Employee Engagement* Gen Y PT "X".
4. Kompensasi, *Work life balance*, Kesempatan berkembang secara simultan berpengaruh terhadap *Employee Engagement* Gen Y PT "X". artinya perubahan nilai Kompensasi, *Work life balance* dan Kesempatan Berkembang mempunyai pengaruh positif terhadap perubahan *Employee Engagement* atau bisa dikatakan apabila Kompensasi, *Work life balance* dan Kesempatan Berkembang meningkat secara bersama – sama maka akan terjadi peningkatan tingkat *Employee Engagement* gen Y PT "X".

Setiap penelitian yang dilakukan jelas memiliki keterbatasan dan kekurangan. Keterbatasan tersebut diantaranya:

1. Pada saat proses pengambilan data, faktor kejujuran, keseriusan responden dalam menjawab setiap pernyataan atau pertanyaan pada kuesioner kadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini bisa saja terjadi karena adanya perbedaan pemikiran, anggapan, pengaruh suasana hati serta pemahaman.
2. Kondisi pandemic (COVID-19) dan diberlakukannya Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) pada saat dilakukan penelitian, sehingga peneliti mempunyai ruang gerak yang sangat terbatas dalam melakukan penelitian ini, pengisian kuesioner hanya dilakukan secara daring (online).

Sesuai dengan pembahasan serta kesimpulan tersebut diatas, maka masukan yang dapat diberikan oleh peneliti diantaranya, untuk peneliti selanjutnya yang ingin meneliti mengenai objek yang sama dengan penelitian ini, supaya menambah jumlah variabel independen dan memperbanyak jumlah sampel agar penelitian yang dilakukan lebih bervariasi dan lebih menguatkan tentang *Employee Engagement* Gen Y.

REFERENSI

- Fahreza, Kartika, dan Sayekti, Analisis Faktor Engagement Karyawan Generasi Milenial Pada Perusahaan Berbasis Ekonomi Kreatif, *Jurnal Management Indonesia*, Vol 19 (1), pp.56-70,2019.
- Friane, Riane, dan Tinneke, Pengaruh Work-life Balance dan Burnout terhadap kepuasan kerja, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 5 No.003 (2017).
- Rita, Ernie, and Maman, Employee Engagement on Multiple Generation, *The First International Conference on Law, Economics and Education of Muhammadiyah University of Metro Indonesia*, ISBN 978-602-74135-3-5.
- Andri, Machasin, dan Kurniawaty, Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Perawat yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja pada Rumah Sakit Bina Kasih Pekanbaru, *JOM Fekon*, Vol 4 No 1 (Februari) 2017.
- Aon Hewitt. (2015). 2015 *Trends in Global Employee Engagement: Making Engagement Happen*. Diakses dari <http://www.aon.com/human-capital-consulting/thought-leadership/talent/2015-global-employeeengagement.jsp>
- Agha, K., Azmi, F. T. dan Irfan, A. (2017). *Work-Life Balance and Job Satisfaction: An Empirical Study Focusing On Higher Education Teachers in Oman*. *International Journal of Social Science and Humanity*, Vol. 7 No. 3, March 2017, 164.
- Asepta, U. Y., dan Maruno, S. H. P. (2017). *Analisis Pengaruh Work life balance dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Telkomsel, Tbk Branch Malang*. *Jurnal JIBEKA*. Vol. 11 No. 1, 11 Agustus 2017, 82-84.
- Hasan, N. A. B. B. H., dan Teng, L. S. (2017). *Work Life Balance and Job Satisfaction among Working Adults in Malaysia: The Role of Gender and Race as Moderators*. *Journal of Economics, Business and Management*, Vol. 5, No. 1, January 2017, 21.
- Azeem, S. M., dan Akhtar, A. (2014). *The Influence of Work life balance and Job Satisfaction on Organizational Commitment of Healthcare Employees*. *International Journal of Human Resource Studies* ISSN 2162- 3058 2014, Vol. 4 No. 2, 18.
- Adikaram, D. S. (2016). *Impact of Work life balance on Employee Job Satisfaction in Private Sector Commercial Banks of Sri Lanka*. *International Journal of Research and Innovation Technology* ISSN: 2313-3759. Vol. 3 No. 11, November 2016, 29.
- Amin, M dan Malik, M. S. (2017). *Impact of Work-Life Balance on Employees' Performance in Pakistani Context*.
- Monika dan Kaur, H. (2017). *Work life balance*. *International Education & Research Journal*. Volume. 3 Issue. 5, May 2017, 788-789.
- Poulose, S., & N, Sudarsan. (2014). *Work life balance: A Conceptual Review*. *International Journal of Advances in Management and Economics*. Vol. 3 Issue. 2, 5-9.
- Ayuningtyas, L. & Septarini, B. G. (2013). *Hubungan Family Supportive Supervision Behaviors dengan Work life balance pada Wanita yang Bekerja*. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*. Vol. 2 No. 1, April 2013, 52.
- Milkovich, G. T., Newman, J. M. (2002), *Compensation*, 7th ed., McGraw-Hill Companies, Inc., New York.
- International Journal of Management and Organizational Studies*. Volume. 6 Issue. 1, March 2017.
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. Pusat Bahasa Depdiknas.

- Singh, Preeti dan Khanna, Parul. 2011. *Work-Life Balance a Tool for Increased Employee Productivity and Retention*. Lachoo Management Journal.
- Hartog, Mary dan Frame, Philip. 2003. *From Rhetoric to Reality Into The Swapof Ethical Practice: Implementing Work-Life Balance*. USA: Blackwell Publishing Ltd.
- Parkes dan Langford. 2008. *Work-Life Balance or Work-Life Alignment? Atest of the Importance of Work-Life Balance for Employee Engagement and Intention to Stay in Organizations*. Journal of Management dand Organization.
- Handayani, Arri dkk. 2015. *Studi Eksplorasi Makna Keseimbangan Kerja Keluarga pada Ibu Bekerja*. Semarang: Seminar Psikologi & Kemanusiaan.
- Greenhaus, Collins dan Shaw. 2003. *The Relation Between Work-Family Balances and Quality Of Life*. Journal of Vocational Behaviour.
- Hudson. 2005. *The case for work-life balance*. Australia: Hudson Highland Group.
- Fisher, Bulger dan Smith. 2009. *Beyond work and family: a measure of work/nonwork interference and enhancement*. Journal of Occupational Health Psychology.
- Schabracq, Winnubst dan Cooper. 2003. *The handbook of work and health psychology*. England: John Wiley & Sons.
- Bangun, Wilson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Jakarta.
- Siagan, P, Sondang, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Gomez, Faustino Cardoso, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Bernadin, H. John, 2003. *Human Resources Management: An Experiental Approach, 3th Edision*, McGrawa Hill Internasional Edition, New York.
- Rivai, V. dan E.J. Sagala, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Edisi 2, PT. Raja Grafindo Perkasa, Jakarta.
- Mondy dan Neo, 1987. *To Justisfy Training, Test Again*, McGrawa Hill, New York.
- Hasibuan, Melayu, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Edisi Ke 3, Yogyakarta.
- Rivai, V. Dan E.J Sagala, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Edisi 2, PT. Raja Grafindo Perkasa, Jakarta.
- Wahyudi, Bambang, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sulita, Bandung.
- Simamora, Henry, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN, Edisi 3 Yogyakarta.
- Bernadin, H. Jhon, 2003. *Human Resouerces Management: An Experiental Approach, 3th Edition*, Mc Grawa Hill Internasional Edition, New York.
- Wahyudi, Bambang, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Sulita, Bandung.
- Handoko, T. Hani, 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, Cetakan 15, BPFE, Yogyakarta.