

**MENGUKUR PERBEDAAN *WORK -LIFE BALANCE* DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT*  
PADA KARYAWAN GENERASI Y DI PERUSAHAAN WILAYAH CIKANDE  
MODERN SERANG BANTEN DAN WILAYAH CIKUPA MAS TANGERANG  
BANTEN.**

Oleh  
Nafiudin  
Andari  
Rt. Erlina Gentari.

Nafiuddin08@gmail.com  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Serang Raya

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana perbedaan antara *Work-life Balance*, *Employee Engagement* Karyawan Generasi Y di Wilayah Cikupa Mas Tangerang Banten dan Cikande Modern Serang Banten, Jenis Penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan desain komparasi, adapun data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan sample yang digunakan adalah 70 karyawan dari masing-masing wilayah teknik pengambilan sample yang digunakan adalah *accidental Sampling*, berdasarkan hasil analisis menggunakan regresi uji independent t test bahwa *work-life balance* antara karyawan generasi Y yang bekerja di wilayah cikupa dan cikande dirasakan berbeda, Namun yang terjadi pada variabel *Employee Engagement* antara karyawan yang bekerja di wilayah cikupa dan cikande tidak mengalami perbedaan.

Katakunci: Independent t test, *Employee Engagement*, *Worklife Balance*, Generasi Y

**MEASURING THE DIFFERENCES OF WORK-LIFE BALANCE AND EMPLOYEE ENGAGEMENT IN Y-Generation EMPLOYEES IN CIKANDE MODERN SERANG BANTEN AREA AND REGIONAL AREA OF CIKUPA MAS TANGERANG BANTEN.**

Oleh

Nafiudin

Nafiuddin08@gmail.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Serang Raya

**Abstract**

This study aims to find out how the difference between Work-life Balance, Employee Engagement Generation Y in Cikupa Mas Region Tangerang Banten and Cikande Modern Serang Banten and test whether the variable work- life balance affect employee engagement, his type of research is quantitative by using comparison design, while the research data obtained through the spread of questionnaires and samples used are 70 employees from each region of the sampling technique used is the accidental sampling. based on the results of analysis using independent test t-test that work-life balance between Y-employed employees who work in the area of Cikupa and Cikande perceived differently, but that occurs in Employee Engagement variables between employees working in the area of Cikupa and Cikande did not experience differences.

*Keeyword: Independent t-test, Employee Engagement, Worklife Balance, Y-Generation*

## PENDAHULUAN

Salah satu hal penting bagi organisasi adalah memperhatikan perilaku sumber daya manusia perusahaan tersebut, manusia tidak hanya menjadi sumber daya tapi lebih dari pada itu yaitu sebagai modal perusahaan, bila organisasi tidak mampu memperhatikan *human capital*, maka akan berdampak pada banyak hal yang nantinya akan mempengaruhi kinerja organisasi tersebut. Organisasi harus menyadari betapa pentingnya *human capital* atau *intellectual capital* sebagai sumber keunggulan dan bertahannya sebuah organisasi.

Terkait dengan bertahannya sebuah organisasi diperlukannya sebuah keterlibatan karyawan yang sangat tinggi dan berdasarkan hasil survey yang dilakukan oleh *Society for Human Resource Management* bahwa *employee engagement* di Indonesia masih menjadi tantangan terbesar bagi perusahaan. Oleh karena itu perlu diketahui fakto-faktor apa yang mampu meningkatkan *employee engagement*, dan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Yuslan Fauzi ternyata 52% pegawai tidak *engage*, 29% *engage* dan 19% *actively disengage*. "Perusahaan di dunia banyak yang collaps karena faktor *employee engagement*,"

Sementara penelitian yang dilakukan oleh Gallup Consulting menyatakan bahwa *employee engagement* karyawan di Indonesia kisaran delapan dari 100 kaum pekerja dan profesi yang terlibat dan paham bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan. Dan kondisi tenaga kerja di Indonesia berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) di tahun 2010, Indonesia memiliki generasi Y sebanyak 35 % dari total penduduk. Secara total, jumlah usia produktif Indonesia (15-64 tahun) mencapai 66% dari jumlah penduduk, dimana 53% diantaranya merupakan generasi Y. Data ini tentu sudah semakin bergerak dengan populasi Gen Y yang semakin mendominasi dunia kerja di tahun 2017.

Sedangkan orang-orang yang berkecimpung di bidang manajemen sumber daya manusia sangat konsen terhadap perilaku karyawan generasi Y, karyawan generasi Y menurut Shiffman & Kanuk (2007) dalam Anggraini dkk (2016) Secara umum, mengungkapkan yang disebut Gen Y yaitu mereka yang lahir antara tahun 1977-1994 menurut laporan kultur shock karyawan Gen Y Di Inggris, hanya 57% yang berniat untuk tetap bertahan di pekerjaan mereka saat ini, sementara di India 62% dan 75% di Timur Tengah. Karyawan di Malaysia yang paling setia, 87% karyawan menyatakan akan tetap bertahan di tempatnya bekerja. Dan berdasarkan survey yang dilakukan oleh Roberth Half terkait dengan Gen Y bahwa Generasi Y perlu mendapatkan perhatian yang serius, karena berdasarkan hasil survey bahwa 4 dari 10 (37%) karyawan Gen Y akan pindah pekerjaan atau berhenti dari organisasi apabila kebutuhannya tidak terpenuhi.

Karakteristik karyawan generasi Y mempunyai kurnikan tersendiri, mereka tumbuh bersama pesatnya teknologi informasi artinya bahwa kecepatan mencari dan menerima informasi melalui media sosial sangat tinggi, memiliki pandangan yang berbeda dengan loyalitas. Berkaitan dengan arti dari *employee engagement* itu sendiri yaitu sebuah perasaan keterkaitan dan keterlibatan karyawan dengan organisasi akibat dua hal tersebut karyawan secara sukarela memberikan kontribusi yang positif terhadap perusahaan sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan. Dan sudah menjadi keharusan perusahaan memperhatikan Generasi Y, menciptakan *engagement* karyawan Generasi Y.

Anna-Louise M. Brombacher (2014) dalam tesisnya menyatakan bahwa *employee engagement* dipengaruhi oleh *work life balance*, begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Marjolein de Kort (2016) bahwa *work life balance* memiliki hubungan dengan *employee engagement*. Dan apabila perusahaan mengharapkan dikelilingi oleh karyawan yang sedikit mengambil hari cuti, cenderung tidak meninggalkan perusahaan, mempromosikan perusahaan kepada orang lain, maka memberikan keseimbangan kerja adalah tempat terbaik untuk memulainya. Di dunia yang serba instan ini setiap individu memainkan banyak peran dalam kehidupan termasuk pekerjaan, rumah tangga, teman, kesehatan fisik oleh karena itu perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang seimbang sehingga karyawan meraskan kebahagiaan, keterlibatan (*engaged*) dan lebih produktif. Dengan kata lain, ini adalah orientasi yang membentuk dan mempengaruhi keterlibatan dan partisipasi orang-orang percaya di tempat kerja dan menunjukkan bahwa pekerjaan itu adalah kebajikan sesuai dengan kebutuhan seseorang.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan generasi Y yang bekerja di wilayah Cikande Modern Serang Banten dan Cikupa Mas Tangerang, dua kawasan tersebut merepresentasikan kawasan industri di Provinsi Banten mengingat Kawasan modern Cikande adalah salah satu kawasan industri besar yang berada di kabupaten serang dan begitu pula dengan kawasan cikupa mas merupakan kawasan industry besar di Kabupaten Tangerang. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah memperoleh gambaran bagaimana perbedaan *work-life balance* dan *employee engagement* karyawan pada kawasan insdutri terebut, mengingat bahwa dua hal terebut merupakan kunci yang menentukan kontribusi pekerja terhadap perkembangan perusahaan.

## LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### *Work Life Balance*

Muhammad Imran Malik et.al (2010: 27 ) menagatakan bahwa *Work life balance* adalah tentang bagaimana karyawan menyeimbangkan tuntutan kerja dengan tuntutan yang lain seperti, keluarga, hobi dan kehidupan masyarakat. Fisher, Bulger dan Smith (2009: 449)<sup>1</sup>. Terdapat empat dimensi yang membentuk *work-life balance* yaitu; a) *work interference with personal life*, b) *personal life interference with work*, c) *personal life enhancement of work*, d) *work enhancement of personal life*.

Pada beberapa tahun yang lalu ahli psikologi lebih konsen terhadap peniltian terkait dengan kesehatan dan kesejahteraan karyawaan dari pada fokus kepada kinerja karyawan menurut de jong dan taris (2014) dalam Anna-Louise M. Brombacher (2014) dan salah satu aspek yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan tersebut adalah keseimbangan antara tuntutan kerja dan kehidupan pribadilainnya. Susi.S, Jawaharrani.et.al (2010) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa *Employee engagement* merupakan kegiatan *win-win solution* antara karyawan dan perusahaan dan keseimbangan kerja dan kehidupan mampu meningkatkan keterlibatan karyawan atau *employee engagement* dan retensi karyawan.

Alvi, Cheema, dan Haneef (2014) Temuan dari penelitiannya menjelaskan bahwa *work-life balance* telah memainkan posisi penting dalam menerapkan konsep keterlibatan kerja karyawan (*employee engagement*) di sektor perbankan Pakistan, dengan demikian bahwa untuk

meningkatkan peran keterlibatan karyawan (*employee engagement*) sektor perbankan di Negara Pakistan harus menerapkan konsep *work-life balance*. Karyawan yang menjalani kehidupan yang seimbang akan mampu bekerja lebih baik.

### ***Employee Engagement***

Susi.S dan Jawaharrani (2011) mendefinisikan *employee engagement* yaitu Sejauh mana karyawan berkomitmen terhadap sesuatu atau seseorang dalam organisasi, dan berapa lama mereka bertahan sebagai akibat dari komitmen tersebut. Keterlibatan adalah keadaan di mana individu secara emosional dan intelektual berkomitmen terhadap organisasi sebagaimana diukur oleh tiga Perilaku utama: Katakanlah, Tetaplah dan Berusahalah. "

Sedangkan menurut Auliranty (2011) dalam Anggraini dan Endang Siti Astuti dkk (2016) "*employee engagement* diartikan sebagai pemanfaatan anggota organisasi terhadap peran kerja di tempat mereka bekerja dan mengekspresikan diri mereka secara fisik, kognitif, dan emosional dalam performa peran mereka"

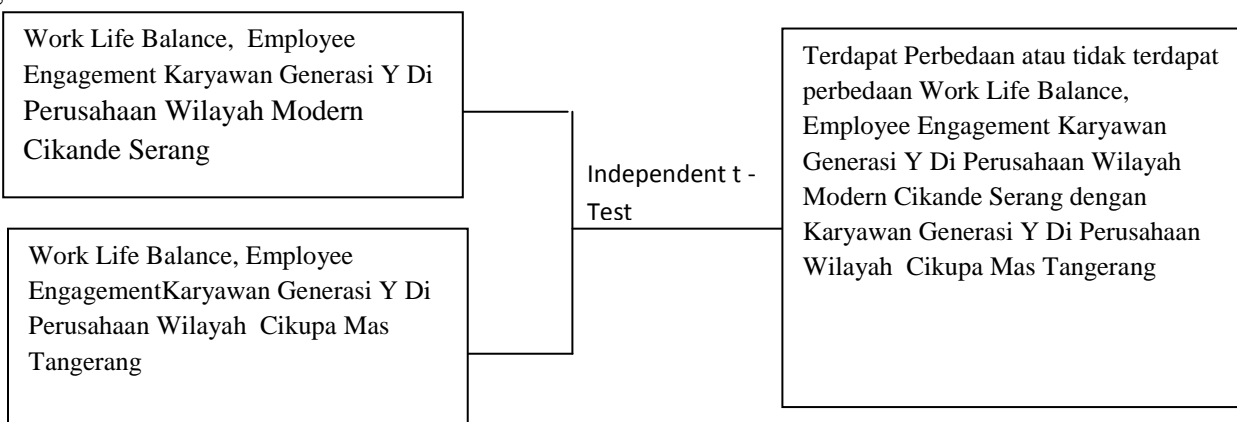
Menurut Khan dalam Tufail (2016) mendefinisikan bahwa *employee engagement* adalah sebuah ekspresi individu terkait dengan pekerjaan untuk meningkatkan keterlibatan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai karyawan.

Richard A. Roof (2015) mengemukakan bahwa *employee engagement* diukur berdasarkan tiga dimensi yaitu vigor/semangat, dedikasi dan Absorpsi

Berdasarkan ketiga definisi di atas bahwa *employee engagement* atau keterlibatan karyawan merupakan kerelaan karyawan baik intelektualitasnya dan secara emosional tucurahkan kepada oragnisasi. Karatepe dan Karadas, (2016) dalam penelitiannya bahwa karyawan yang tidak mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan tuntutan kehidupan pribadinya, maka karyawan tersebut kurang terlibat dalam perusahaan. Dalam artian bahwa karyawan tersebut keterlibatannya menurun. Seorang karyawan yang terlibat mengerahkan upaya yang signifikan terhadap pekerjaan mereka, tetapi upaya itu mencerminkan kenikmatan bukan paksaan seperti terjadi dalam kondisi gila kerja (Bakker et al.2008) dalam Richard A. Roof (2015)

### **Paradigma Penelitian**

Berdasarkan teori di atas, maka paradigma dalam penelitan ini dapat digambarkan melalui gambar di bawah ini.



### Gambar.1. Paradigma Penelitian

#### **Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan landasan teori yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesisnya adalah sebagai berikut:

H1: Apakah terdapat perbedaan *Work-life Balance* antara Karyawan Generasi Y Wilayah Cikupa Mas Tangerang dan Cikande Modern Serang Banten.

H2: Apakah terdapat perbedaan *Employee Engagement* antara Karyawan Generasi Y Wilayah Cikupa Mas Tangerang dan Cikande Modern Serang Banten.

#### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini bersifat verifikatif dan deskriptif Komparatif, karena penelitian ini memberikan gambaran terhadap fenomena dan juga menerangkan pengaruh, hubungan, menguji hipotesis-hipotesis membuat prediksi serta mendapatkan makna dan implikasi dari suatu masalah yang ingin dipecahkan. Penelitian deskriptif komparatif bertujuan untuk membedakan apakah terdapat perbedaan antara dua objek penelitian. Penelitian verifikatif dilakukan dengan menguji kebenaran hipotesis yang dilakukan melalui pengumpulan data lapangan. Sifat penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data.

Metode penelitian yang digunakan adalah *descriptive Comparative survey* karena penelitian ini menyoroti perbedaan antara variabel *work life balance* dengan dimensi a) *work interference with personal life*, b) *personal life interference with work*, c) *personal life enhancement of work*, d) *work enhancement of personal life*. dan *employee engagement* dengan dimensi *vigor/semangat*, *dedikasi* dan *Absorpsi* sebagai variabel mandiri dengan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Hipotesis diuji menggunakan independet simple t test dengan menggunakan SPSS.20

#### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan generasi Y yang bekerja diperusahaan berada di Kawasan Modern Cikande Serang dan Cikupa Mas Tangerang Provinsi Banten, adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *Acidental Sampling* yang termasuk kedalam *non probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Pengambilan sampel dengan cara mengalikan 5 sampai 10. Parameter

yang diestimasi dalam penelitian ini adalah 7 sehingga ukuran sampelnya adalah 10 dikalikan 7 yaitu 70.

### **Metode Pengumpulan Data**

Untuk mengumpulkan data penelitian, kuesioner dipilih sebagai teknik pengumpulan data dalam penelitian ini. Kuesioner dipilih karena merupakan suatu mekanisme pengumpulan data yang efisien untuk mengetahui dengan tepat apa yang diperlukan dan bagaimana mengukur variabel penelitian (Sekaran, 2006). Untuk setiap pernyataan atau pertanyaan dalam kuesioner diberikan bobot atau skor dan pemberian skor dengan menggunakan skala Likert 5 poin adalah sebagai berikut: (1) Jawaban Sangat Setuju mendapat skor 5, (2) jawaban Setuju mendapat skor 4, (3) jawaban Netral mendapat skor 3 (4) jawaban Tidak Setuju mendapat skor 2, (5) Jawaban Sangat Tidak Setuju mendapat skor 1.

### **HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen bahwa seluruh item pernyataan untuk variabel *work-life balance* di Wilayah Cikupa Mas dinyatakan valid adapun arata-rata  $r$  hitungannya sebesar 0.617 dan  $r$  tabel sebesar 0,235 dengan taraf signifikasni 0,05. Sedangkan *Employee Engagement* rata-rata  $r$  hitungannya sebesar 0.625. dan untuk uji validitas instrumen *work-life balance* wilayah cikande modern pun dinyatakan valid dengan rata-rata  $r$  hitungannya 0.363 sedangkan untuk variabel *Employee Engagement* rata-rata  $r$  hitunngya sebesar 0.828, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

Adapun hasil dari uji reliabilitas dari masing-masing variabel di setiap wilayah juga dintakan reliabel dan hasil ujinya bahwa alpha cronbach sebesar 0.754 untuk reliabilitas item pernyataan *work-life balance* wilayah cikupa, sedangkan untuk wilayah cikande modern alpha cronbachnya sebesar 0.595. selanjutnya untuk item pernyataan variabel *Employee Engagement* di Wilayah Cikupa Mas dengan alpha cronbachnya sebesar 0.756 dan untuk wilayah Cikande Modern sebesar 0.792.

Langkah selanjutnya dalam penelitian ini adalah menguji hipotesis pertama yaitu apakah terdapat perbedaan anatara *work-life balance* dan *Employee Engagement* Karyawan Generasi Y di Wilayah Cikande Modern dan Cikupa Mas Tangerang Banten dan hasil uji beda dengan menggunakan Independent Sample t- Test adalah sebagai berikut:

Tabel 1  
 Hasil Uji Independent Sample Test.

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
wlb	Equal variances assumed	9.783	.002	-5.188	164	.000	-3.36945	.64941	-4.65173	-2.08717
	Equal variances not assumed			-5.452	162.728	.000	-3.36945	.61805	-4.58989	-2.14901
EE	Equal variances assumed	9.235	.003	.302	164	.763	.23259	.76965	-1.28711	1.75230
	Equal variances not assumed			.276	98.936	.783	.23259	.84127	-1.43667	1.90186

Dalam Uji Independent t test hal yang pertama dilakukan adalah uji Levene's (Uji Homogenitas). Hal ini digunakan untuk menguji apakah asumsi varians populasi kedua sampel tersebut sama (*Equal Variances Assumed*) dengan melihat nilai Levene's test. Hipotesis untuk pengujian varians :

- a)  $H_0$  = Kedua varians populasi adalah sama
- b)  $H_a$  = Kedua varians populasi adalah tidak sama.

Jika signifikansi > 0,05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang berarti kedua varians sama, jika signifikansi < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti varians tidak sama.

Berdasarkan hasil uji Levene, karena p-value (sig) = 0.02 dan 0.03, Maka  $H_0$  bahwa ragam kedua populasi sama ditolak. Jadi selanjutnya akan diasumsikan bahwa varian populasi tidak sama. Dan dari tabel 1 di atas menunjukkan bahwa hasil uji t,  $t_{hitung}$  untuk *work-life balance* -5,452 dengan menggunakan equal variances not assumed adalah -5,452 dengan signifikan sebesar 0.000. Oleh karena nilai sig.  $t_{hitung} < t_{tabel}$  (0.000 < 0.005), maka dapat dikatakan bahwa jika dilihat dari *work-life balance*, maka *work-life balance* yang dirasakan oleh karyawan di dua wilayah tersebut terdapat perbedaan yang signifikan.

Kondisi Work-life Balance Karyawan Generasi Y di Wilayah Cikupa Mas disajikan pada tabel 2 di bawah ini,

Tabel 2. Analisis Deskripsi Work Life Balance (Cikupa Mas)

STS	TS	KS	S	SS
-----	----	----	---	----

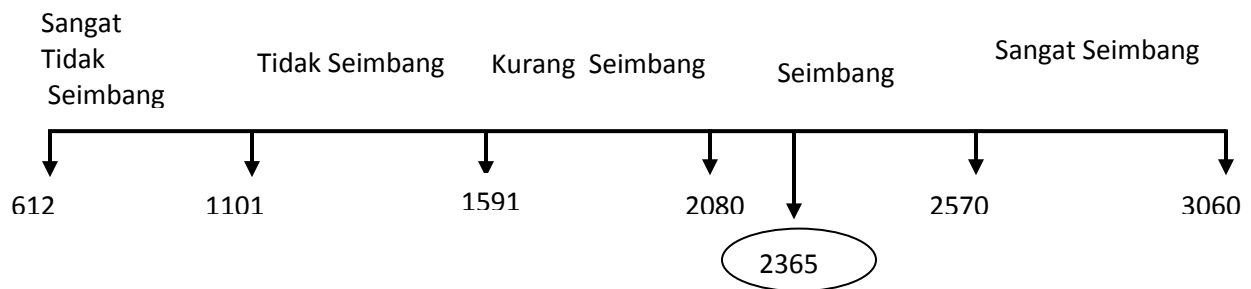


Pernyataan	5	4	3	2	1	Jumlah	Skor Total	Skor Ideal
p1	11	28	10	16	3	68	232	612
	16%	41%	15%	24%	4%	100%	68%	
p2	11	40	10	7	0	68	259	612
	16%	59%	15%	10%	0%	100%	76%	
p3	9	38	10	10	1	68	248	612
	13%	56%	33%	33%	3%	100%	73%	
p4	15	37	10	6	0	68	265	612
	22%	14%	3%	9%	0%	100%	78%	
p5	14	38	8	8	0	68	262	612
	21%	15%	2%	12%	0%	100%	77%	
p6	11	37	12	8	0	68	255	612
	16%	54%	18%	12%	0%	100%	75%	
p7	21	42	3	2	0	68	286	612
	31%	62%	4%	3%	0%	100%	84%	
p8	11	49	5	3	0	68	272	612
	16%	72%	7%	4%	0%	100%	80%	
p9	21	42	3	2	0	68	286	612
	31%	62%	4%	3%	0%	100%	84%	
Total Skor							2365	
Persentase Skor							77%	

Sumber: Data Primer yang telah diolah 2018

Nilai Skor Maksimal 3060, dan nilai minimalnya 612 sedangkan intervalnya 489, skor rata-ratanya 2448. Dan bila kita simpulkan dengan menggunakan garis kontinum, maka kondisi *work-life balance* pada kategori Seimbang dengan skor 2365.

**Gambar 1.** Garis Kontinum *Work-life Balance* Karyawan Gen Y di Wilayah Cikupa Mas



Walaupun dalam kategori seimbang namun perlu diperhatikan bahwa untuk setiap item pernyataan nilai skornya dibawah skor minimal yang artinya bahwa apa yang dirasakan oleh karyawan terkait dengan pernyataan pertama yaitu waktu bekerja membatasi karyawan menjalankan kehidupannya pribadinya, terlihat dari hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai pernyataan pertama dalam variabel *work life balance* dengan dimensi *work interference with personal life*, bahwa hanya 16 % responden menyatakan bahwa waktu kerjanya sangat tidak membatasi untuk menjalankan kehidupannya pribadinya.

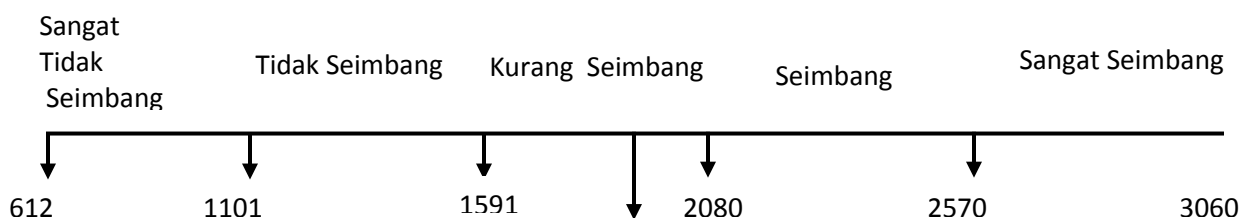
Tabel 3. Analisis Deskripsi Work Life Balance (Cikande Modern)

	STS	TS	KS	S	SS			
Pernyataan	5	4	3	2	1	Jumlah	Skor Total	Skor Ideal
p1	19	30	9	8	2	68	260	612
	28%	44%	13%	12%	3%	100%	76%	
p2	7	38	15	4	4	68	244	612
	10%	56%	22%	6%	6%	100%	72%	
p3	7	34	14	6	7	68	232	612
	10%	50%	47%	20%	23%	100%	68%	
p4	7	37	14	9	1	68	244	612
	10%	15%	4%	13%	1%	100%	72%	
p5	7	18	29	12	2	68	220	612
	10%	8%	9%	18%	3%	100%	65%	
p6	10	13	30	9	6	68	216	612
	15%	19%	44%	13%	9%	100%	64%	
p7	8	24	27	2	7	68	228	612
	12%	35%	40%	3%	10%	100%	67%	
p8	6	12	14	31	5	68	187	612
	9%	18%	21%	46%	7%	100%	55%	
p9	9	36	11	4	8	68	238	612
	13%	53%	16%	6%	12%	100%	70%	
Total Skor							2069	
Persentase Skor							68%	

Sumber: Data Primer yang telah diolah 2018

Berdasarkan tabel 2 diatas bahwa skor terendah sebesar 187 pada item pernyataan kedelapan tentang suasana pekerjaan mendukung aktivitas yang disenangi dalam kehidupan pribadi karyawan. Dengan demikian bahwa kegiatan-kegiatan dalam pekerjaan tidak sejalan dan tidak mendukung, tidak meningkatkan kualitas kehidupan pribadinya di luar pekerjaan. Dan secara rata-rata *work-life balance* karyawan Gen-Y di Wilayah Cikande Modern berdasarkan garis kontinum yaitu pada kategori kurang seimbang dengan skor 2069, lebih rendah 13% dari total skor *Work-life balance* Karyawan Gen-Y di Wilayah Cikupa Mas. Berikut dibawah ini adalah gambar garis kontinum Work-Life Balance Karyawan Gen-Y di Cikande Modern

Gambar 2. Garis Kontinum Work-life Balance Karyawan Gen Y di Wilayah Cikande Modern





Analisis deskriptis selanjutnya yaitu terkait dengan *employee engagement* karyawan generasi y di Wilayah Cikupa Mas, tabel berikut ini adalah hasil dari rekapitulasi tanggapan responden untuk seluruh item pernyataan dalam variabel *employee engagement*.

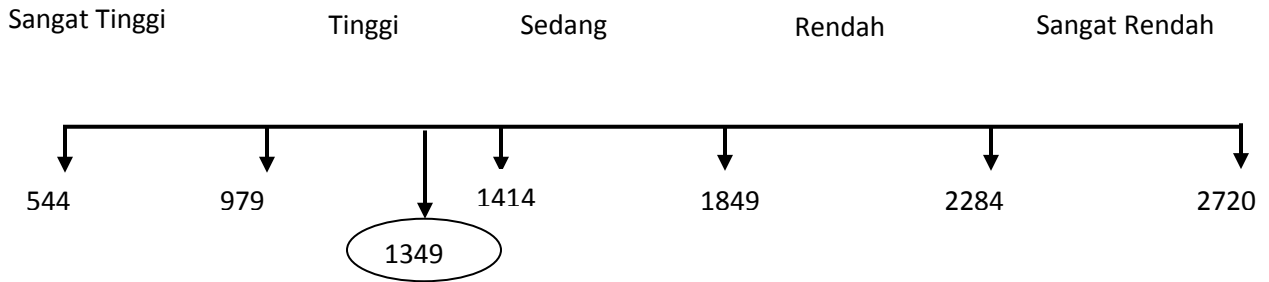
Tabel 4. Rekapitulasi Tanggapan Responden terkait *Employee Engagement* Karyawan Generasi Y di Wilayah Cikupa Mas.

	SS	S	KS	TS	STS	Jumlah	Skor Total	Skor Ideal
Pernyataan	5	4	3	2	1			
p1	4	54	3	7	0	68	259	544
	6%	79%	4%	10%	0%	100%	26%	
p2	12	52	4	0	0	68	280	544
	18%	76%	6%	0%	0%	100%	24%	
p3	13	53	2	0	0	68	283	544
	19%	78%	3%	0%	0%	100%	24%	
p4	11	50	4	3	0	68	273	544
	16%	74%	6%	4%	0%	100%	50%	
p5	7	44	9	8	0	68	254	544
	10%	17%	2%	12%	0%	100%	47%	
p6	9	50	9	0	0	68	272	544
	13%	74%	13%	0%	0%	100%	50%	
p7	14	50	4	0	0	68	282	544
	21%	74%	6%	0%	0%	100%	52%	
p8	4	38	16	10	0	68	240	544
	6%	56%	24%	15%	0%	100%	44%	
Total Skor							1349	
Persentase Skor							50%	

Sumber: Data Primer yang telah diolah 2018

Berdasarkan hasil analisis dari tabel 3 di atas bahwa ilai Skor Maksimal 2720, dan nilai minimalnya 544 sedangkan intervalnya 435, skor rata-ratanya 1349. Salah satu informasi yang diperoleh dari tabel 3 di atas bahwa rata-rata 50% responden menjawab setuju untuk seluruh item pernyataan, salah satu nilai skor yang tertinggi yaitu pada item pertanyaan nomor 2 yaitu tentang bagaimana seorang karyawan yang selalu mencari cara baru untuk bekerja lebih efektif.

**Gambar 3.** Garis Kontinum *Employee Engagement* Karyawan Gen Y di Wilayah Cikupa Mas



Menurut gambar 3 di atas bahwa total skor untuk variabel *employee engagement* dalam kategori setuju, dengan kata lain bahwa karyawan memiliki dedikasi, semangat, dan keterlibatan yang tinggi.

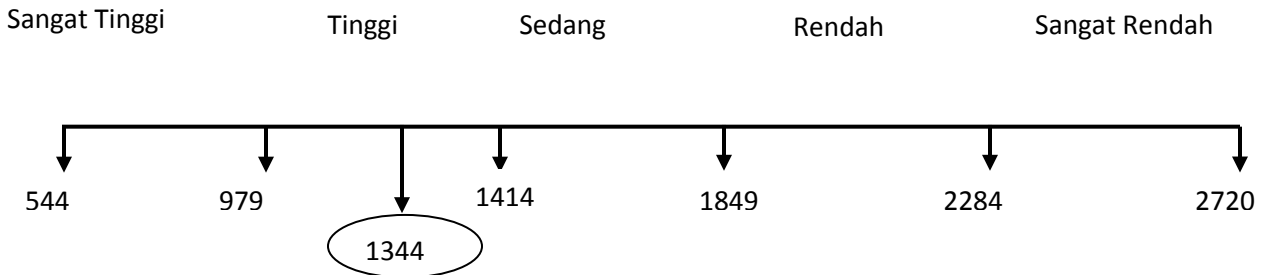
Tabel 5. Rekapitulasi tanggapan responden terkait *Employee Engagement* Karyawan Generasi Y di Wilayah Cikande Modern.

	SS	S	KS	TS	STS	Jumlah	Skor Total	Skor Ideal	
Pernyataan	5	4	3	2	1				
p1	13	37	7	7	4	68	252	544	
	19%	54%	10%	10%	6%	100%	27%		
p2	20	39	4	3	2	68	276	544	
	29%	57%	6%	4%	3%	100%	25%		
p3	26	34	2	3	3	68	281	544	
	38%	50%	3%	4%	4%	100%	24%		
p4	21	39	5	2	1	68	281	544	
	31%	57%	7%	3%	1%	100%	52%		
p5	14	35	10	5	4	68	254	544	
	21%	14%	2%	7%	6%	100%	47%	8	
p6	17	34	8	7	2	68	261	544	
	25%	50%	12%	10%	3%	100%	48%		
p7	13	47	5	1	2	68	272	544	
	19%	69%	7%	1%	3%	100%	50%		
p8	16	29	19	3	1	68	260	544	
	24%	43%	28%	4%	1%	100%	48%		
Total Skor							1344		
Persentase Skor								49%	

Sumber: Data Primer yang telah diolah 2018

Pada tabel 5 di atas menunjukkan bahwa mayoritas di atas 50 % responden menjawab setuju untuk setiap item pernyataan, tidak berbeda dengan kondisi responden yang berada di wilayah cikupa mas tangerang. Dan berdasarkan perolehan total skorpun hanya selisih lima poin. Namun ada hal yang perlu diperhatikan bahwa untuk skor terendah yaitu pada item pernyataan nomor pertama tentang kesiapan karyawan mendedikasikan dirinya terhadap perusahaan. Artinya bahwa tidak menutup kemungkinan karyawan akan memilih perusahaan lain atau berhenti jika ada kesempatan. Sama halnya dengan yang dialami karyawan generasi y di wilayah cikupa yaitu

terkait dengan dedikasi memiliki skor terendah yaitu pernyataan nomor delapan. Dan bila kita membuat garis kontinum maka *Employee engagement* karyawan gen-y di wilayah Cikande Modern Pada Kategori Tinggi, berikut dibawah ini merupakan gambar kontinumnya.



**Gambar 4.** Garis Kontinum *Employee Engagement* Karyawan Gen Y di Wilayah Cikande Modern

## PENUTUP

### Simpulan

1. Terdapat perbedaan yang signifikan antara *work-life balance* karyawan Generasi Y di Wilayah Cikupa Mas dan Cikande Modern
2. *Work-life Balance* yang dirasakan oleh Karyawan Generasi Y di Wilayah Cikupa Mas Tangerang dalam kategori seimbang
3. *Work-life Balance* yang dirasakan oleh Karyawan Generasi Y di Wilayah Cikande Modern dalam kategori kurang seimbang
4. *Employee Engagement* Karyawan Generasi Y di Wilayah Cikupa Mas dan Cikande Modern dalam kategori tinggi.

### Saran

1. Berdasarkan hasil analisis tanggapan responden bahwa untuk item pernyataan nomor pertama tentang bagaimana waktu bekerja membatasi karyawan dalam menjalankan tuntutan kehidupan pribadinya, oleh karena itu seyogyanya pihak manajemen perusahaan atau pihak terkait memperhatikan hal tersebut contohnya mengurangi jam kerja atau menambah hak cuti karyawan dengan harapan bahwa karyawan bisa memenuhi tuntutan kehidupan pribadinya seperti kehidupan sosial dan keluarga.
2. Pihak Manajemen perusahaan atau pihak terkait seyogyanya menyediakan fasilitas-fasilitas yang mampu mendukung pekerjaan dengan tuntutan kehidupan pribadi karyawan tersebut contohnya ada fasilitas olah raga.
3. Sedangkan terkait dengan *employee engagement*, skor terendah berdasarkan hasil tanggapan responden yaitu pada dimensi dedikasi oleh karenanya pihak manajemen seyogyanya membuat kebijakan seperti memberikan hak-hak karyawan dengan baik, menerapkan penilaian kinerja dengan baik, menerapkan jenjang karir yang jelas, membebaskan kreativitas dan sebagainya.

### Rekomendasi Untuk Penelitian Selanjutnya.

Penelitian selanjutnya dapat :

1. Mengembangkan metodologi penelitian untuk memperoleh gambaran keterkaitan antar variabel
2. Mengambil sampel lebih banyak dan homogen misalnya fokus pada karyawan yang bekerja sebagai operator di industri.
3. Menambah variabel penelitian.

### DAFTAR PUSTAKA

Anggraini Lia, Endang Siti Astuti Arik Prasetya (2016),”| *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Employee Engagement Generasi Y (Studi Pada Karyawan Pt Unilever Indonesia Tbk-Surabaya)* “ Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 37 No. 2 Agustus, [administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id](http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id)

A. Roof, Richard : The Association of Individual Spirituality on Employee Engagement: The Spirit at Work ; J Bus Ethics (2015) 130:585–599 DOI 10.1007/s10551-014-2246-0

Imran Malik Muhammad a, Solomon Fernando Gomez b, Mehboob Ahmad b, Muhammad Iqbal Saif. (2010) “**examining the relationship of work life balance, job satisfaction and turnover in pakistan**” Ontario International Development Agency. ISSN 1923-6654 (print) ISSN 1923-6662 (online). Available at <http://www.ssm.com/link/OIDA-Intl-Journal-Sustainable-Dev.html>. Hal. 27

Fisher, G. G., Bulger, C.A., dan Smith, C.S (2009) “*Beyond Work and Family: A Measure of Work/Non Work Interference and Endhancement*”. Journal of Occupational Healty Psychology. American Psychological Association Vol.14 No.4. pp:441-456

Louise Anna M. Brombacher. (2014),” *The relation between work-life balance crafting, work engagement and life satisfaction of dual-earner couples.*” Thesis Faculty of Behavioural and Social Sciences University of Utrecht.

Sci.Int.(Lahore), “ *DOES THE RELATIONSHIP OF WORK LIFE BALANCE AND EMPLOYEE JOB ENGAGEMENT EXIST IN BANKING SECTOR OF PAKISTAN?* 26(4),1761-1763,2014 ISSN 1013-5316; CODEN: SINTE 8 1761

Susi.S dan Jawaharrani (2010) “*Work-Life Balance: The key driver of employee engagement*” ASIAN JOURNAL OF MANAGEMENT RESEARCH Online Open Access publishing platform for Management Research ISSN 2229 – 3795

Osman Karatepe Georgiana Karadas , (2016),”*Service employees' fit, work-family conflict, and work engagement*”, Journal of Services Marketing, Vol. 30 Iss 5 pp. -

Sumber lainnya:

[www.portalHR.com](http://www.portalHR.com) Juni 2016.

Dean Islamic Banking School Bank Mandiri

[www.portalHR.com](http://www.portalHR.com) 2015

<http://www.indonesiachrp.org> 2017

[www.portalHR.com](http://www.portalHR.com)

Halaman ini sengaja dikosongkan  
*(this page intentionally left blank)*