

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
TURNOVER INTENTION KARYAWAN GENERASI Y
DI PROVINSI BANTEN**

Nafiudin

Nana Umdiana

Fakultas Ekonomi Universitas Serang Raya, Serang Banten

Nafiuddin08@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work life balance*, *Islamic work ethic*, *job satisfaction* terhadap *turnover intention* karyawan generasi Y di Provinsi Banten. Metode penelitian yang digunakan adalah *descriptive survey* dan *explanatory survey* karena penelitian ini menyoroti hubungan kausal antara variable *work life balance*, *Islamic work ethic*, *job satisfaction* sebagai variable yang mempengaruhi (independent), dengan variable *turnover intention* sebagai variable yang dipengaruhi (dependent) dengan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan program SPSS.

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan regresi linier berganda, bahwa secara simultan variable *work life balance*, *Islamic work ethic*, dan *job satisfaction* mempengaruhi *turnover intention* karyawan generasi y di provinsi banten. Sedangkan secara parsial variable *job satisfaction* dan *Islamic work ethic* mempengaruhi *turnover intention*.

Keywords: *Islamic work Ethic, Work Life Balance, Job Satisfaction dan Turn Over Intention*

Abstract

The objective from this research is to investigate the effect of work life balance, Islamic work ethic and job satisfaction on employee turnover intention (Y-Generation) at Banten Province. This type of research is descriptive and verification with descriptive survey and explanatory survey method. Data obtained from employees (Y- Generation) In Banten Province amounting to 164 people. The data was collected using a questionnaire instrument.

The analytical method used is multiple regression to determine the existence and simultaneous and partial influence between independent variables and dependent variable. the result of multiple regression analysis and hypothesis indicate that work life balance, Islamic work ethic and job satisfaction has influence in simultaneously and partially only job satisfaction and Islamic work ethic towards turnover intention employees (Y-Generation) in Banten Province. Therefore, we recommend companies that are in Banten province should pay attention to employee (Y-Generation) job satisfaction and Islamic work ethic.

Keywords: *Islamic work Ethict, Work Life Balance, Job Satisfaction dan Turn Over Intention*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber Daya Manusia menjadi peran penting untuk pencapaian keberhasilan organisasi atau perusahaan oleh karena itu manajemen perusahaan tidak hanya memperhatikan bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja tetapi manajemen perusahaan harus memperhatikan bagaimana mengelola sumber daya manusia.

Ketidak pastian ekonomi dan politik akhir-akhir ini memberikan dampak besar pula terhadap ketidak pastian soal keuangan perusahaan dimana akan mempengaruhi karyawan terkait dengan masalah kepuasan kerja, keinginan untuk melapaskan diri, dan mengabaikan tugas mereka atau bahkan meninggalkan perusahaan. Dan para praktisi di bidang *Human Resource Management* mengkhawatirkan perilaku karyawan generasi Y, karyawan generasi Y adalah karyawan yang berusia dibawah 30 tahun¹ menurut laporan cultur 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 terpenuhi².

Kinerja Organisasi atau perusahaan akan terganggu dengan perilaku karyawan Gen Y yang memiliki keinginan untuk berhenti dari perusahaan dan berpindah ke perusahaan lainnya yang dianggap lebih memperhatikan kebutuhannya dan bukan sedikit dana yang telah dikeluarkan perusahaan untuk mendapatkan karyawan tersebut. *Turnover* akan berdampak negatif bagi organisasi karena menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja, menurunnya produktifitas karyawan, suasana kerja yang tidak kondusif dan juga berdampak pada meningkatnya biaya sumber daya manusia

Oleh karenanya perusahaan harus memperhatikan keseimbangan tuntutan pekerjaan dengan tuntutan kehidupan pribadi karyawan (*work Life balance*), *Islamic Work Ethic* dan *Jobs Satisfaction*. Karena perusahaan tidak hanya menaikan gaji saja untuk mempertahankan karyawan Gen Y. *Work Life Balance* merupakan perasaan karyawan untuk merasakan kebebasan dalam memanfaatkan waktu kerja secara fleksibel guna menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaannya dengan tuntutan pribadi diluar pekerjaan seperti keluarga, hobi, seni, perjalanan, penelitian bukan hanya fokus pada pekerjaan, aktivitas-aktivitas ini mengarah kepada kepuasan kerja karyawan (*Job Satisfaction*) yang semuanya bermuara pada kinerja karyawan tersebut menurut Yoesuf dalam Selc Uk Uygur (2009:218) Sedangkan *Islamic Work Ethic* merupakan etos kerja yang mengacu pada

¹¹ www.portalHR.com.2012

² _____ . 2016

prinsip Al-Qur'an dan Al-Hadits seperti: bekerja secara sungguh-sungguh (Hard Work), kejujuran dan keadilan dalam bekerja (berdagang), mendorong manusia kepada peningkatan keterampilan dan teknologi, dedikasi dalam bekerja adalah sebuah kebajikan, kerja kreatif adalah sumber kebahagiaan dan prestasi, hidup tanpa bekerja tidak memiliki makna dan keterlibatan dalam kegiatan ekonomi adalah sebuah kewajiban. Menurut Khurram Khan dkk (2013:235) bahwa *Islamic Work Ethic* memiliki hubungan dengan kepuasan kerja karyawan (Jobs Satisfaction) dan keinginan untuk pindah/berhenti (Turnover Intention). Berdasarkan latar belakang di atas, maka perlu dilakukan sebuah penelitian guna mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan Generasi Y di Provinsi Banten mengingat bahwa berdasarkan data badan pusat statistik bahwa telah terjadi penurunan jumlah tenaga kerja di Provinsi Banten pada Agustus 2015 yaitu turun sebesar 29 ribu orang jika dibandingkan Agustus 2014 (Berita Statistik No. 56/11/36/Th.IX, 5 November 2015).

Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang masalah yang sebelumnya telah dijelaskan maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana kondisi *Work Life Balance*, *Islamic Work Ethic*, *Job satisfaction*, dan *turnover intention* karyawan di Provinsi Banten?
2. Bagaimana pengaruh *Work Life Balance*, *Islamic Work Ethic*, *Job satisfaction*, terhadap *turnover intention* karyawan Gen Y di Provinsi Banten secara simultan maupun parsial?

Tujuan Penelitian

Menguji dan menganalisis bagaimana kondisi *work life balance*, *Islamic Work Ethic*, *Jobs satisfaction* dan *Turnover Intention* karyawan Gen Y (Generasi Young) di Provinsi Banten, serta bagaimana pengaruh *work life balance*, *islamic work ethic*, *jobs satisfaction* terhadap *turnover intention* karyawan Gen Y di Provinsi Banten Baik secara parsial maupun simultan.

Manfaat Penelitian

- a. Mendapatkan hasil empiris mengenai gambaran *Work Life Balance*, *Islamic Work Ethic*, *Job satisfaction* dan *turnover intention* karyawan Gen Y di Provinsi Banten
- b. Membantu perusahaan di Indonesia khususnya di Provinsi Banten untuk mengantisipasi faktor – faktor yang dapat mempengaruhi *Turnover Intention* Karyawan Gen Y

TINJAUAN PUSTAKA

Work Life Balance

Muhammad Imran Malik et.al (2010: 27) mengatakan bahwa *Work life balance* adalah tentang bagaimana karyawan menyeimbangkan tuntutan kerja dengan tuntutan yang lain seperti, keluarga, hobi dan kehidupan masyarakat. Untuk pengukuran *work life balance* menggunakan dua indikator pengukuran yaitu *work life conflict* dan *life work conflict* yang di adopsi dari Netemeyer, et al., (1996) dalam Julie A.Waumsley,et al. (2010:3). Berdasarkan temuan dalam penelitian Muhammad Imran Malik (2010) bahwa *turnover intention* karyawan dapat dipengaruhi oleh *work life balance*. Micheal L. Shier, Dkk (2013). Kemampuan untuk menyeimbangkan tuntutan Pribadi dengan Pekerjaan secara signifikan memprediksi kepuasan kerja dan *Intention To Leave*.

Islamic Work Ethic

Khan, K.et.al (2013:237)Etika adalah prinsip-prinsip moral yang membedakan benar dan salah. Telah lama para akademisi dan para sarjana melakukan penelitian dan pembahasan terkait dengan pemahaman mengapa manusia berperilaku tertentu dengan melakukan pembenaran atas apa yang mereka lakukan dengan alasan tertentu. Islam merupakan agama yang sempurna tidak hanya fokus dalam ritual peribadatan akan tetapi mengatur seluruh aktifitas yang dilakukan oleh manusia.

Selçuk Uygur(2010:218) *Islamic Work Ethic* merupakan etos kerja yang mengacu pada prinsip Al-Qur'an dan Al-Hadits seperti: bekerja secara sungguh-sungguh (Hard Work), kejujuran dan keadilan dalam bekerja (berdagang), mendorong manusia kepada peningkatan keterampilan dan teknologi, dedikasi dalam bekerja adalah sebuah kebajikan, kerja kreatif adalah sumber kebahagiaan dan prestasi, hidup tanpa bekerja tidak memiliki makna dan keterlibatan dalam kegiatan ekonomi adalah sebuah kewajiban.

Jobs Satisfaction

Robbins (2008: 37) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Definisi lain mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif atau negative individu terhadap pekerjaan mereka, sikap umum atau respon emosional terhadap pekerjaannya. (Schermerhorn, Hunt Osborn (2005).

Dimensi kepuasan kerja yaitu meliputi *pay, the work it self, promotion opportunities, supervision, coworkers* dan *work condition* (Luthans, 2008:142), namun terdapat beberapa pakar yang menyatakan bahwa terdapat 5 dimensi utama kepuasan (Greenberg & Baron, 2003:151; Hunt & Osborn, 2005:143) yang terdiri dari *pay, the work it self, promotion oppurtunities, supervision, dan Coworkers*.

Turnover Intention

Turnover intention adalah keinginan seseorang untuk berhenti dari pekerjaannya dan mencari alternatif pekerjaan lain yang lebih baik dalam masa beberapa bulan yang akan datang.

Wang et. All dalam Edy Nugroho dkk (2015:55) *turnover intention* merupakan kesadaran dalam diri seseorang untuk meninggalkan suatu organisasi yang ada saat ini, atau dengan kata lain bahwa *turnover intention* adalah tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan

Indikator yang dipergunakan untuk mengetahui intensi *turnover* dikembangkan dari hasil penelitian Chen & Francesco (2000) dalam Widodo (2010) :

1. Pikiran untuk keluar
2. Keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain
3. Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan Mendatang.

Kajian Penelitian Terdahulu.

Tabel I

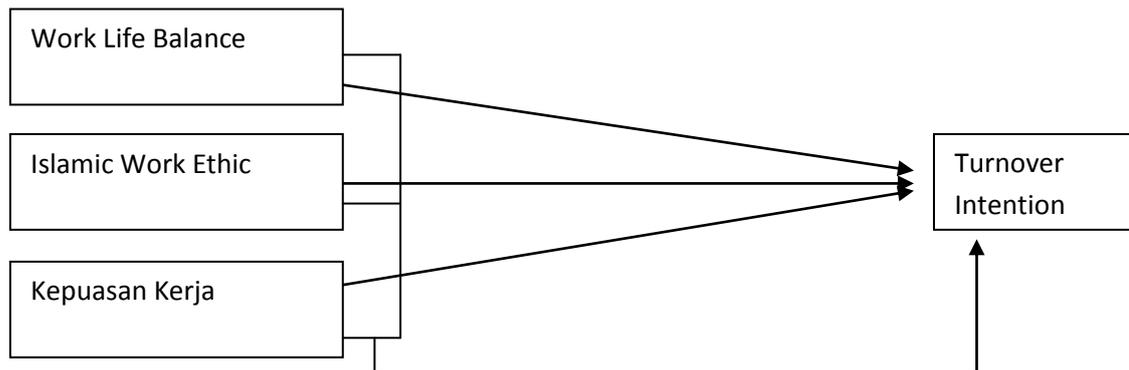
Kajian Penelitian Terdahulu

No	Pengarang	Judul	Metode	Temuan
1	Khan, K., Abbas, M., Gul, A., & Raja, U. (2013).	Organizational justice and job outcomes: Moderating role of Islamic Work.	Analisis Deskriptive dan korelasi, Analisis regresi	<i>Islamic work ethic</i> memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerjadan <i>Turnover Intention</i>
2	Muhammad Imran Malik, Solomon Fernando Gomez, Mehboob Ahmad, Muhammad Iqbal Saif, (print), 2010	“Examining The Relationship Ofwork Life Balance, Job Satisfaction And Turnover In Pakistan”	Analisis Deskriptive dan korelasi, Analisis regresi dan t-test	<i>Work life balance, job satisfaction</i> mempunyai hubungan yang sangat kuat dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , sedangkan <i>job satisfaction</i> mempunyai hubungan negatif terhadap <i>turnover intention</i> .
3	Nazim Ali Research Scholar, Dept. of Management Science, Qurtuba University of Science & IT, D.I.Khan,	Factors Affecting Overall Job Satisfaction and Turnover Intention	Analisis Deskriptive dan korelasi, Analisis regresi	Kepuasan kerja memiliki hubungan dengan turnover intention.

	Pakistan			
4	LAUREL A. M CNALL, Dkk (2010). The Journal of Psychology , 2010, 144 (1), 61–81	Flexible Work Arrangements, Job Satisfaction, and Turnover Intentions: The Mediating Role of Work-to-Family Enrichment	Analisis regresi hirarki	Pengaturan waktu kerja yg fleksibel berhubungan dengan kepuasan kerja dan pada akhirnya akan mengurangi <i>turnover intention</i> .
5	Micheal L. Shier, Dkk (2013). JournallInside 3/12/13 1:16 PM Page 117	<i>Social Workers and Satisfaction with Child Welfare Work: Aspects of Work, Profession, and Personal Life that Contribute to Turnover</i>	Desain Penelitian Ekspalnatori, stochastic regression menggunakan LISREL	Pekerjaan, Profesi, dan Kehidupan Pribadi signifikan memprediksi kepuasan kerja dan <i>Intention To Leave</i> .
6	Mi Yu, RN, PhD, CCNS; and Kyung Ja Kang, RN, PhD, GNP The Journal of Continuing Education in Nursing 47.3 (Mar 2016)	Factors Affecting Turnover Intention for New Graduate Nurses in Three Transition Periods for Job and Work Environment Satisfaction	Desain Penelitian Cross Sectional, t-test dan regresi berganda menggunakan SPSS.	Untuk mengurangi turnover intention membutuhkan faktor-faktor kepuasan kerja dan kepuasan lingkungan kerja sebagai bahan pertimbangan.
7	Yu Sun · Zhenni Luo · Pengqian Fang J Community Health (2013) 38:1058–1066 DOI 10.1007/s10900-013-9714-9	Factors Influencing the Turnover Intention of Chinese Community Health Service Workers Based on the Investigation Results of Five Provinces	Analisis Deskriptif Statistik dengan menggunakan SPSS	Untuk mengurangi turnover intention, maka perlu meningkatkan kepuasan kerja.
8	Edy Nugroho dan Anwar Santoso (2015)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada PT. Istana	Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kausalitas dan menggunakan metode survey,	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa turnover intention pada PT. Istana Kebayoran Motor secara signifikan dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja

		Kebayoran Raya Motor Cabang Pondok Indah)	uuntuk pengujian hipotesis digunakan lah analisis regresi berganda.	dan stress kerja.
--	--	---	---	-------------------

Hipotesis



Gambar 1. Paradigma Penelitian

- a. H1= Work Life Balance Mepengaruhi *Turnover intention* Gen Y di Provinsi Banten
- b. H2= Islamic Work Ethic Mempengaruhi *Turnover Intention* Karyawan Gen Y di Provinsi Banten
- c. H3= Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Gen Y di Provinsi Banten
- d. H4= *Work Life Balance, Islamic Work Ethic, Kepuasan Kerja* Mempengaruhi *Turnover Intention* Karyawan Gen Y di Provinsi Banten

METODE PENELITIAN

Metode yang Digunakan

Penelitian ini bersifat verifikatif dan deskriptif, 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 yang dilakukan terhadap variabel mandiri, tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain yang bertujuan untuk memperoleh gambaran tentang varibel penelitian: *work life balance, Islamic Work ethic, Job Satisfaction*, dan *turnover intention*. Penelitian verifikatif dilakukan dengan menguji kebenaran hipotesis yang dilakukan melalui pengumpulan data dilapangan. Sifat penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data.

Metode penelitian yang digunakan adalah *descriptive survey* dan *explanatory survey* karena penelitian ini menyoroti hubungan kausal antara variabel *work life balance*, *Islamic Work ethic*, dan *Job Satisfaction* sebagai variabel mempengaruhi (*independent*), dengan variabel *turnover intention* sebagai variabel yang dipengaruhi (*dependent*) dengan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Berganda dengan bantuan program SPSS. Sedangkan pengujian hipotesis menggunakan Uji t dan Uji F.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan generasi Y yang bekerja di perusahaan berada di wilayah Provinsi Banten, adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *convenience 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 5 sampai 10 lokasi jumlah parameter yang diestimasi. Parameter yang diestimasi dalam penelitian ini adalah 32 sehingga ukuran sampelnya adalah 5 dikalikan 32 yaitu 160..

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.

Tabel 2 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
<i>Work Life Balance</i>	McShane (2010), <i>work life balance is the degree to which a person minimizes conflict between work and non work demand</i> ". Dalam muhamad Imran Malik. (2010)	<input type="checkbox"/> Work Life Conflict. <input type="checkbox"/> Life Work Conflict
<i>Islamic Work Ethic</i>	Merupakan etos kerja yang mengacu pada prinsip Al-Qur'an dan Al-Hadits. Selçuk Uygur “	<ul style="list-style-type: none"> • Bekerja secara sungguh-sungguh, • Kejujuran dan keadilan dalam bekerja

	<p>Journal of Business Ethics (2009) DOI 10.1007/s10551-009-0107-z”</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Peningkatan keterampilan dan teknologi, • Dedikasi • Kerja kreatif • Bekerja adalah sebuah kewajiban.
<p><i>Job satisfaction</i></p>	<p>Adalah perasaan positif atau negative individu terhadap pekerjaan mereka, sikap umum atau respon emosional terhadap pekerjaannya. (Schermerhorn, Hunt Osborn (2005)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Gaji yang lebih baik • Gaji yang cukup sesuai dengan tanggung jawab • Kepuasan tunjangan. • Frekuensi promosi, • Keyakinan pada pekerjaan baik, maka diberikan promosi. • Kepuasan pada tingkat kemajuan bekerja • Kepuasan dukungan sesama rekan kerja • Kepuasan pada tanggung jawab rekan kerja. • Kepuasan pada hasil kerja rekan • Kepuasan dengan pengawas (Satisfaction with supervisor). • Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri (Satisfaction work it self) • Kepuasan pada dukungan atasan

		<ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan pada motivasi kerja dari atasan • Kepuasan pada tingkat tanggung jawab • Kepuasan pada pekerjaan yang lain • Kepuasan pada keberhasilan kerja.
<i>Turnover Intention</i>	Niat untuk Pindah (<i>Turnover Intention</i>) dalam penelitian ini didefinisikan sebagai keinginan seseorang untuk keluar dari perusahaan (Chen & Francesco (2000) dalam Edi Suhanto(2010) ³	<ul style="list-style-type: none"> • Pikiran untuk keluar • Keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain • Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan Mendatang

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskripsi

Gambaran Tentang *Work Life Balance* Pada Karyawan Generasi Y di Provinsi Banten

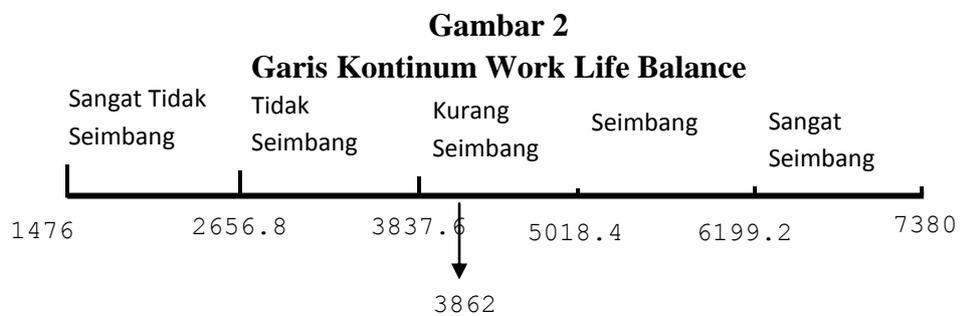
Tabel 4.1

Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Terhadap *Work Life Balance*

No	Indikator	Skor
1	Work Life Conflict	2045
2	Life Work Conflict	1817
Jumlah		3862

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai *work life balance*. Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa skor total untuk *work life balance* adalah 3862. Jumlah skor tersebut dimasukkan ke dalam garis kontinum, yang pengukurannya ditentukan dengan cara :

- Nilai Indeks Maksimum = $5 \times 9 \times 164 = 7380$
- Nilai Indeks Minimum = $1 \times 9 \times 164 = 1476$
- Jarak Interval = $[\text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum}] : 5$
 $= (7380 - 1476) : 5$
 $= 1180.8$



Secara ideal, skor yang diharapkan untuk jawaban responden terhadap variable *work life balance* adalah 7380. Dari perhitungan dalam tabel menunjukkan nilai yang diperoleh 3862 atau 50% dari skor ideal yaitu 7380. Dengan demikian *work life balance* berada pada kurang seimbang. Dan berdasarkan skor nilai terendah dari hasil jawaban responden terhadap kuesioner yaitu bahwa responden merasakan waktu untuk bertemu dengan keluarga, istri, kerabat perlu menyesuaikan waktu dengan pekerjaan sehingga secara dominan waktu responden berkumpul dengan keluarga sangat ditentukan oleh waktu bekerja.

Gambaran Tentang Kepuasan Kerja Pada Karyawan Generasi Y di Provinsi Banten

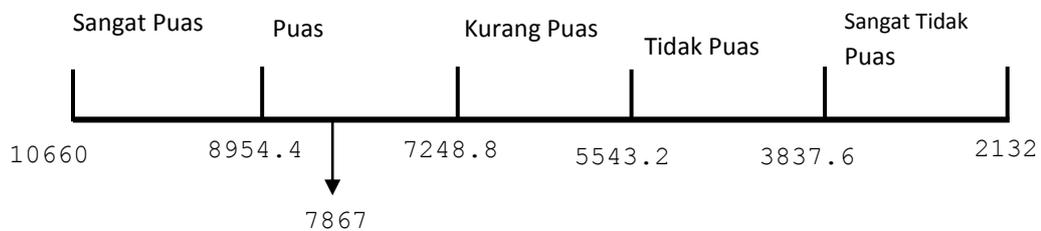
Tabel 3
Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja

No	Dimensi	Skor
1	Kepuasan Gaji	1716
2	Kepuasan dengan Promosi	1789
3	Kepuasan Dengan Rekan Kerja	1955
4	Kepuasan dengan Penyelia	1276
5	Kepuasan dengan Pekerjaan Itu Sendiri	1131
Jumlah		7867

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai kepuasan kerja. Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa skor total untuk kepuasan kerja (job satisfaction) adalah 7867. Jumlah skor tersebut dimasukkan ke dalam garis kontinum, yang pengukurannya ditentukan dengan cara :

- Nilai Indeks Maksimum = $5 \times 13 \times 164 = 10660$
- Nilai Indeks Minimum = $1 \times 13 \times 164 = 2132$
- Jarak Interval = $[\text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum}] : 5$
 $= (10660 - 2132) : 5$
 $= 1705.6$

Gambar 3
Garis Kontinum Kepuasan Kerja



Secara ideal, skor yang diharapkan untuk jawaban responden terhadap variable Kepuasan Kerja adalah 10660. Dari perhitungan dalam tabel menunjukkan nilai yang diperoleh 7867 atau 73,7% dari skor ideal yaitu 10660. Dengan demikian *Kepuasan Kerja* berada pada kategori Puas. Sedangkan berdasarkan hasil tanggapan responden dengan nilai skor terendah yaitu pada dimensi kepuasan pada pekerjaannya itu sendiri, responden lebih menyukai pekerjaan lain daripada dengan pekerjaan yang responden lakukan saat ini.

Gambaran Tentang Islamic Work Ethic Pada Karyawan Generasi Y di Provinsi Banten

Tabel 4
Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Terhadap Islamic work Ethic

No	Indikator	Skor
1	Kesungguhan dalam Bekerja	722
2	Kejujuran dalam bekerja	727
3	Peningkatan Keterampilan	714
4	Dedikasi adalah kebajikan	698
5	Bekerja adalah ibadah	741
6	Kebermaknaan dalam Bekerja	710
Jumlah		4312

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai *Islamic Work Ethic*. Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa skor total untuk *Islamic Work Ethic* adalah 4920. Jumlah skor tersebut dimasukkan ke dalam garis kontinum, yang pengukurannya ditentukan dengan cara :

- Nilai Indeks Maksimum = $5 \times 6 \times 164 = 4920$
- Nilai Indeks Minimum = $1 \times 6 \times 164 = 984$
- Jarak Interval = $[\text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum}] : 5$
 $= (4920 - 984) : 5$
 $= 787.2$

Gambar 3
Garis Kontinum Islamic Work Ethic



Secara ideal, skor yang diharapkan untuk jawaban responden terhadap variable *Islamic Work Ethic* adalah 4920. Dari perhitungan dalam tabel menunjukkan nilai yang diperoleh 4312 atau 87,6% dari skor ideal yaitu 4920. Dengan demikian *Islamic Work Ethic* berada pada kategori Sangat Tinggi.

Gambaran Tentang Turn Over Intention Pada Karyawan Generasi Y di Provinsi Banten

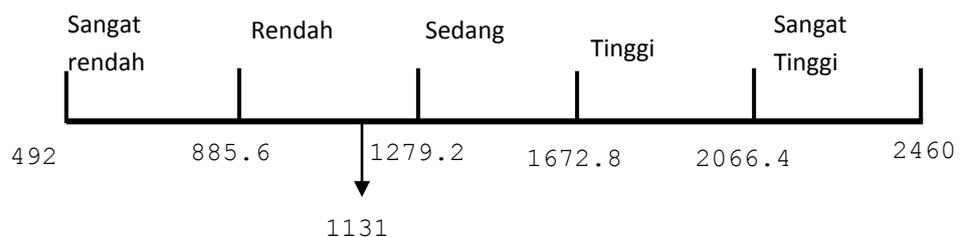
Tabel 5
Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Terhadap Turnover Intention

No	Indikator	Skor
1	Sering Berfikir untuk Berhenti	114
2	Aktif mencari pekerjaan di tempat lain	476
3	Beberapa bulan mendatang berencana meninggalkan perusahaan	541
Jumlah		1131

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai *turnover intention*. Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa skor total untuk *turnover intention* adalah 1131. Jumlah skor tersebut dimasukkan ke dalam garis kontinum, yang pengukurannya ditentukan dengan cara :

- Nilai Indeks Maksimum = $5 \times 3 \times 164 = 2460$
- Nilai Indeks Minimum = $1 \times 3 \times 164 = 492$
- Jarak Interval = $[\text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum}] : 5$
 $= (2460 - 492) : 5$
 $= 393.6$

Gambar 4
Garis Kontinum Turn Over Intention



Secara ideal, skor yang diharapkan untuk jawaban responden terhadap variable *Turnover intention* adalah 2460. Dari perhitungan dalam tabel menunjukkan nilai yang diperoleh 1131 atau 49,9% dari skor ideal yaitu 2460. Dengan demikian *Turnover intention* berada pada kategori Rendah.

Uji Kualitas Data.

Uji Validitas

Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur instrumen yang ingin diukur. Dalam hal ini penulis menguji data hasil kuesioner dari 164 responden dengan 9 pernyataan variabel *Islamic Work Ethic* (X_1), 13 pernyataan untuk variabel Kepuasan Kerja (X_2), dan 6 pernyataan untuk variabel work Life Balance (X_3) dan 3 pernyataan untuk variable *turnover intention* (Y). Selanjutnya keputusan pada setiap butir atau item pernyataan dapat dianggap valid jika koefisien korelasi lebih besar dari 0,30 ($r_s > 0,30$) dan tingkat signifikansinya kurang dari 0,05

Tabel 6
Uji Validitas Islamic Work Ethic (X₁)

Item	r_{hitung}	r_{Kritis}	Keterangan
P1	0.783	0.3	Valid
P2	0.772	0.3	Valid
P3	0.729	0.3	Valid
P4	0.723	0.3	Valid
P5	0.774	0.3	Valid
P6	0.685	0.3	Valid

Tabel 7
Uji Validitas Kepuasan Kerja (X₂)

Item	r_{hitung}	r_{Kritis}	Keterangan
P1	0.570	0.3	Valid
P2	0.708	0.3	Valid
P3	0.743	0.3	Valid
P4	0.610	0.3	Valid
P5	0.685	0.3	Valid
P6	0.667	0.3	Valid
P7	0.591	0.3	Valid
P8	0.578	0.3	Valid
P9	0.548	0.3	Valid
P10	0.666	0.3	Valid
P11	0.677	0.3	Valid
P12	0.370	0.3	Valid
P13	0.465	0.3	Valid

Tabel 8
Uji Validitas Work Life Balance (X₃)

Item	r_{hitung}	r_{Kritis}	Keterangan
P1	0.700	0.3	Valid
P2	0.748	0.3	Valid
P3	0.753	0.3	Valid
P4	0.759	0.3	Valid
P5	0.546	0.3	Valid
P6	0.575	0.3	Valid
P7	0.696	0.3	Valid
P8	0.637	0.3	Valid
P9	0.601	0.3	Valid

Tabel 9
Uji Validitas Turn over intention (Y)

Item	r hitung	r Kritis	Keterangan
P1	0.907	0.3	Valid
P2	0.932	0.3	Valid
P3	0.919	0.3	Valid

Berdasarkan tabel diatas, untuk nilai r-kritis sebesar 0,3. Dimana angka tersebut digunakan secara umum untuk mengukur validitas item dan jumlah sampel sebanyak 164. Kemudian dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan yang ada di variabel penelitian adalah valid. Hal ini dapat dilihat dari semua nilai r-hitung lebih besar dari nilai r- kritid yaitu sebesar 0,3

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah pengujian ketepatan atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran yang digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur. Selanjutnya untuk melakukan Uji Reliabilitas pada penelitian ini, penulis menggunakan analisis statistic SPSS v.20

Berikut ini adalah Alpha hasil perhitungan menggunakan SPSS 20 untuk Variabel *Islamic Work Ethic* (X_1), *Kepuasan Kerja* (X_2), *work Life Balance* (X_3) variable *turnover intention* (Y).

Tabel 10
Uji Reliabilitas Islamic Work Ethic (X_1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.829	6

Sumber data: *Data primer yang telah diolah 2017*

Tabel 11
Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (X_2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.856	13

Sumber data: *Data primer yang telah diolah 2017*

Tabel 12
Uji Reliabilitas Work Life Balance (X₃)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.848	9

Sumber data: *Data primer yang telah diolah 2017*

Tabel 13
Uji Reliabilitas Turn over Intention (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.908	3

Sumber data: *Data primer yang telah diolah 2017*

Tabel 14
Perbandingan nilai alpha dengan r tabel

Variabel	Nilai Alpha	Rule of Themb Normally	Kesimpulan
X ₁	0.829	0,60	Reliabel
X ₂	0.856	0,60	Reliabel
X ₃	0.848	0,60	Reliabel
Y	0.908	0,60	Reliabel

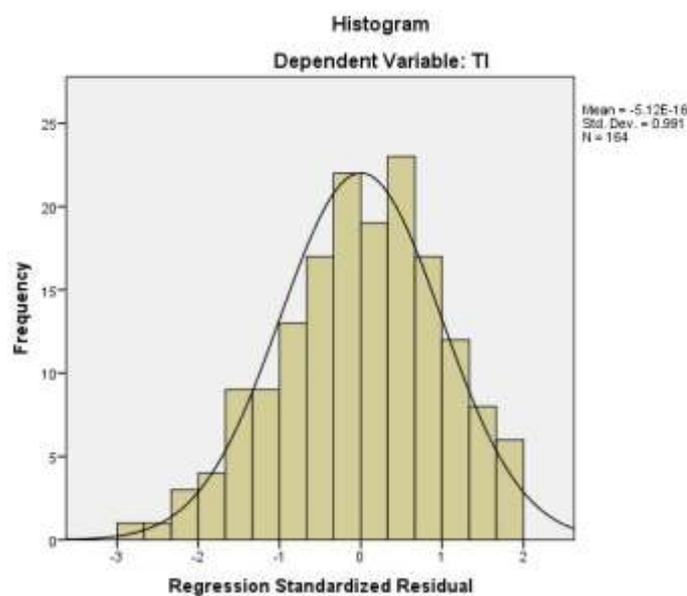
Berdasarkan tabel uji reliabilitas diatas yang menggunakan metode alpha cronbach untuk tingkat konsistensi variabel X₁, X₂, X₃ dan Y didapat nilai alpha yang diperoleh dari variabel adalah > r dan itu artinya bahwa seluruh pernyataan yang terdapat pada kuesioner dapat dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah residual data dari model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Untuk mengetahui apakah model regresi pada penelitian ini berdistribusi normal atau tidak, dibawah ini adalah uji normalitas menggunakan grafik histogram.

Gambar 5
Uji Normalitas - Grafik Histogram



Sumber Data: *Data primer yang telah diolah 2017*

Dari grafik histogram diatas dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas, hal ini terlihat bahwa kurva pada grafik histogram membentuk pola lonceng.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*) dalam model regresi. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas pada model regresi penulis menggunakan cara dengan melihat nilai *tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Nilai yang direkomendasikan untuk menunjukkan tidak adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* harus $> 0,05$ dan nilai VIF < 5 . (Nachrowi, 2006:101)

Gambar 6
Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

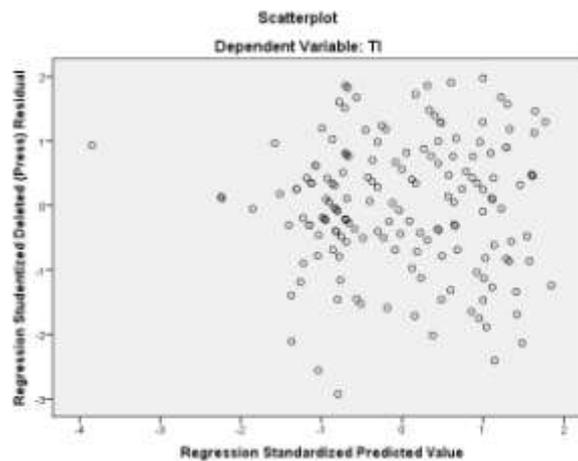
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.621	2.697		.601	.549					
	WLB	.033	.038	.042	.875	.383	.103	.069	.041	.980	1.020
	JS	.130	.035	.183	3.731	.000	.355	.283	.177	.933	1.072
	IWE	1.353	.090	.734	15.091	.000	.778	.766	.715	.949	1.054

a. Dependent Variable: TI

Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Terjadinya heteroskedasitas dapat dideteksi dengan cara melihat grafik plot antara prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dan variabel bebas ZRESID.

Gambar 7
Uji Heteroskedasitas



Pada gambar 4.7 di atas dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedasitas dalam model regresi.

Pengujian Hipotesis dan Pembahasan
Pengujian Hipotesis Parsial

Gambar 8
Hasil Uji Hipotesis

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.621	2.697		.601	.549					
WLB	.033	.038	.042	.875	.383	.103	.069	.041	.980	1.020
JS	.130	.035	.183	3.731	.000	.355	.283	.177	.933	1.072
IWE	1.353	.090	.734	15.091	.000	.778	.766	.715	.949	1.054

a. Dependent Variable: TI

Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial dengan menggunakan uji t, maka dapat disimpulkan bahwa *work life balance* dengan taraf alpha 0,05 diasilkan nilai t tabel 1,974 dan nilai t hitung sebesar 0,875, maka t hitung < dari t tabel sehingga Ho diterima dan Ha ditolak dan kesimpulannya adalah variabel *work life balance* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan generasi Y di Provinsi Banten, hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya yang mengatakan bahwa *work life balance* Sedangkan variabel *Job Satisfaction* memiliki t hitung sebesar 3.731 dan *Islamic Work Ethic* sebesar 15.091 dan bila dibandingkan dengan t tabel, maka t hitung > dari t tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa *job Satisfaction* dan *Islamic work ethic* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan generasi Y di Provinsi Banten.

Temuan penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa *Islamic work ethic* mempengaruhi *turnover intenton* (Khan, K., Abbas, M., Gul, A., & Raja, U. : 2013). Dan berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden menyatakan bahwa etos kerja islam karyawan generasi Y di Provinsi Banten dalam kategori sangat tinggi. Apabila dilihat dari nilai koefisien yang berpengaruh positif ini membuktikan bahwa semakin baik etos kerja islam yang terjadi pada karyawan generasi Y di Provinsi Banten semakin tinggi pula keinginan karyawan untuk berniat meninggalkan pekerjaan satu ke pekerjaan lainnya atau pindah dari perusahaan sebelumnya. Dan karyawan Generasi Y memandang bahwa dedikasi bukanlah sekedar kebajikan tapi dedikasi merupakan bentuk tanggung jawab semata. Sedangkan untuk variabel *job satisfaction* mempengaruhi karyawan generasi y di Provinsi Banten untuk pindah pekerjaan atau berhenti dari sebuah pekerjaan, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Edy Nugroho (2015). Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden pada variabel kepuasan kerja bahwa responden masih belum merasakan kepuasan kerja terhadap jenis pekerjaannya. Artinya bahwa masih banyak karyawan gen Y yang bekerja tapi tidak sesuai dengan keinginannya.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Gambar 9
Hasil Uji Hipotesis

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2472.441	3	824.147	95.011	.000 ^b
	Residual	1387.870	160	8.674		
	Total	3860.311	163			

a. Dependent Variable: TI

b. Predictors: (Constant), IWE, WLB, JS

Dari tabel di atas nilai signifikansi yang dihasilkan adalah sebesar 0.000 dibawah 0,05 dengan f hitung (95,011) > dari f tabel (2,659), maka secara simultan antara variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Uji Koefisien Determinasi

Menurut Nachrowi (2006: 125) R^2 berguna untuk mengukur kedekatan antara nilai prediksi dan nilai sesungguhnya dari variabel terikat. Semakin besar nilai R^2 , maka semakin besar ('kuat') pula hubungan antara variabel terikat dengan satu atau banyak variabel bebas.

Gambar 10
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.800 ^a	.640	.634	2.94520	.640	95.011	3	160	.000	1.721

a. Predictors: (Constant), IWE, WLB, JS

b. Dependent Variable: TI

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, maka diperoleh nilai sebesar 63,4%, artinya bahwa variabel terikat dapat diterangkan atau dapat dipengaruhi oleh variabel bebas sebesar 63.4 %. Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 36.6%.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Adapun yang dapat disimpulkan dari hasil penelitian ini adalah:

1. *Work life balance* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan generasi Y di Provinsi Banten.
2. *Job Satisfaction* mempengaruhi *turnover intention* karyawan generasi Y di Provinsi Banten.
3. *Islamic work ethic* mempengaruhi *turnover intention* karyawan generasi Y di Provinsi Banten.
4. Dan secara simultan *work life balance*, *Job Satisfaction*, *Islamic Work Ethic* mempengaruhi *turnover intention* karyawan generasi Y di Provinsi Banten.

Saran

Sedangkan saran dari hasil penelitian untuk instansi dan perusahaan terkait adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil tanggapan responden terhadap variabel *work life balance* bahwa kondisi karyawan generasi y di Provinsi Bantendalam kategori tidak seimbang antara tuntutan pekerjaan dengan tuntutan kehidupan pribadi karyawan tersebut. Oleh karena itu seyogyanya manajemen perusahaan harus membuat program-program yang dapat menyeimbangkan antara dua tuntutan tersebut diantaranya adanya penyelenggaraan family gathering, waktu kerja yang flexible karena berdasarkan skor terendah pada rekapitulasi tanggapan responden bahwa waktu karyawan berkumpul sama dengan para kerabat, keluarga sangat diabtasi oleh waktu mereka bekerja.
2. Untuk variabel kepuasan kerja karyawan generasi Y di Provinsi Banten bahwa kepuasan kerja dalam kategori puas. Artinya perlu adanya peningkatan kepuasan kerja karyawan mengingat berdasarkan hasil penelitian bahwa akan mempengaruhi *turnover intention* karyawan jika karyawan merasakan ketidak puasan tapi harus diperhatikan pula bahwa generasi Y adalah generasi yang berbeda jika semakin baik kepuasan kerjanya akan meningkatkan pula keinginan mereka untuk pindah pekerjaan karena ada harapan yang berbeda yaitu mereka berharap akan menemukan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian, keinginan mereka bila mereka pindah pekerjaan. Dan berdasarkan tanggapan responden pada penelitian ini bahwa karyawan generasi y di Provinsi Banten lebih suka mengerjakan pekerjaan selain pekerjaan yang ia tekuni saat ini.
3. Sedangkan untuk variabel *Islamic work ethic* karyawan generai Y di Provinsi Banten dalam kategori sangat tinggi. Jadi perlu diperhatikan oleh pihak perusahaan bahwa pemahaman etos kerja islam antara generasi Y dan generasi X kemungkinan berbeda. Sehingga semakin baik etos kerja islam akan semakin meningkatkan keinginan mereka untuk keluar dari perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Waumsley Julie, 2010.” *What about us? Measuring the work life balance of people who do not have children*”, The University Of Kent, United Kingdom: Review of European Studies Vol. 2, No. 2; December 2010. Hal. 3 (*Bank Internasional Indonesia*)”,
- Djalal Nachrowi Nachrowi, Hardius Usman. (2006).” Pendekatan Populer dan Praktis Ekonometrika Untuk Analisis Ekonomi dan Keuangan” Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Imran Malik Muhammad a, Solomon Fernando Gomez b, Mehboob Ahmad b, Muhammad Iqbal Saif. (2010) “**examining the relationship of worklife balance, job satisfaction and turnover in pakistan**” Ontario International Development Agency. ISSN 1923-6654 (print) ISSN 1923-6662 (online). Available at <http://www.ssrn.com/link/OIDA-Intl-Journal-Sustainable-Dev.html>. Hal. 27
- Khan, K., Abbas, M., Gul, A., & Raja, U. (2013). Organizational justice and job outcomes: Moderating role of Islamic Work Ethic. *Journal of Business Ethics*, 1–12. doi:10.1007/s10551-013-1937-2. Hal.237
- Luthans Fred, 2008. *Organizational Behavior Eleventh Editions*. Mc Graw Hill Irwin, Companies, Inc. New York.
- Nugroho Edy, Anwar Santoso (2015)” *Jurnal Manajemen UNSERA (SAINS MANAJEMEN)*” Volume 1 No.2 ISSN:2443-0064 : Program Studi Manajemen FE Universitas Serang Raya
- Osborn Hunt, Schermerhorn (2005)” *Organizational Behavior*”, ninth edition.
- Robbins P. Stepen. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Terjemahan. Salemba Group. Jakarta
- Sekaran, Uma, 2006, “*Research Methods for Business*”, Penerbit Salemba Empat,
- Selçuk Uygur “The Islamic Work Ethic and the Emergence of Turkish SME Owner-Managers “*Journal of Business Ethics* (2009) DOI 10.1007/s10551-009-0107-z”. Hal.218
- Suhanto Edi “*Pengaruh Stres Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover*
- Widodo Rohadi.(2010) “Analisis pengaruh keamanan kerja dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* serta dampaknya pada kinerja karyawan *outsourcing*” *Thesis* Universitas Diponegoro, Semarang.
- Wiley & Sons, Inc.