

ABSTRAK

Keterikatan kerja karyawan milenial menjadi tantangan bagi perusahaan dalam hal Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh serta mengetahui persepsi karyawan mengenai budaya organisasi, kompensasi, motivasi terhadap keterikatan kerja generasi millennial di masa pandemi Covid-19. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 10.738 karyawan milenial yang bekerja di PT Pegadaian (Persero). Sampel yang digunakan sebanyak 120 dengan perhitungan menggunakan rumus Slovin. Metode penarikan sampel menggunakan *purposive sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan metode kuesioner. Metode analisis dalam penelitian adalah analisis SEM-PLS (*Structural Equation Modeling-Partial Least Square*). Hasil analisis penelitian yang paling berkontribusi terhadap variabel keterikatan kerja secara berturut-turut yaitu variabel kompensasi dengan nilai *original sample* sebesar 0,405, T-hitung sebesar 2,806 dan P-values sebesar 0,005, kemudian diikuti variabel motivasi dengan nilai *original sample* sebesar 0,312, T-hitung sebesar 2,136 dan P-values sebesar 0,033, dan yang terakhir variabel budaya organisasi dengan nilai *original sample* sebesar 0,236, T-hitung sebesar 2,121 dan P-values sebesar 0,034. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja.

Kata kunci: budaya organisasi, keterikatan kerja, kompensasi, motivasi



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

ABSTRACT

Millennial employee engagement is a challenge for companies in terms of Human Resource Management (HRM). This study aims to analyze the influence and determine employee perceptions of organizational culture, compensation, motivation on millennial generation work engagement during the Covid-19 pandemic. The population in this study amounted to 10,738 millennial employees who work at PT Pegadaian (Persero). The sample used is 120 with calculations using the Slovin formula. The sampling method used purposive sampling. Methods of data collection using the questionnaire method. The analytical method in this research is SEM-PLS (Structural Equation Modeling-Partial Least Square) analysis. The results of the research analysis that contributed the most to the work engagement variable, respectively, were the compensation variable with an original sample value of 0.405, a T-count of 2.806 and a P-value of 0.005, followed by a motivational variable with an original sample value of 0.312, T-count of 2.136 and P-values of 0.033, and the last variable is organizational culture with an original sample value of 0.236, T-count of 2.121 and P-values of 0.034. This shows that the three variables have a positive and significant effect on work engagement.

Keywords: compensation, motivation, organizational culture, work engagement



UNIVERSITAS
MERCU BUANA