

Pengaruh kepuasan penghargaan terhadap komitmen organisasi dan niat keluar generasi milenial: Keterlibatan karyawan sebagai mediator = The influence of reward satisfaction on organizational commitment and turnover intention of the millennial generation: Employee engagement as a mediator

Andrea Benaya Mahendra, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=9999920547231&lokasi=lokal>

Abstrak

Keluarnya karyawan dari perusahaan adalah fenomena yang selalu terjadi. Saat ini tingkat keluarnya karyawan cenderung tinggi dan terus meningkat, baik karena alasan ekonomi maupun karena pengembangan karier, terutama pada Generasi Milenial. Hal tersebut dapat merugikan karyawan dan perusahaan. Keluarnya karyawan dapat dipengaruhi oleh niat keluar dan keterlibatan karyawan. Namun, saat ini tingkat niat keluar karyawan tinggi dan keterlibatan karyawan rendah, karena ketidakpuasan terhadap gaji/upah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui interaksi niat keluar, komitmen organisasi, keterlibatan karyawan, dan kepuasan penghargaan. Penelitian dilakukan secara daring pada 176 karyawan Generasi Milenial. Hasil analisis menggunakan metode regresi dan PROCESS v4.2 menunjukkan: kepuasan penghargaan memengaruhi keterlibatan karyawan dan komitmen organisasi secara positif, serta niat keluar secara negatif; keterlibatan karyawan memengaruhi komitmen organisasi secara positif dan niat keluar secara negatif; dan keterlibatan karyawan dapat memediasi pengaruh kepuasan penghargaan terhadap komitmen organisasi, tetapi tidak terhadap niat keluar. Selain itu, ditemukan bahwa karyawan Generasi Milenial memiliki niat keluar yang rendah, keterlibatan karyawan tinggi, serta komitmen organisasi dan kepuasan penghargaan sedang. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan penghargaan yang diberikan dan memberikan peran pekerjaan yang dapat melibatkan karyawan secara aktif agar karyawan memiliki komitmen yang lebih kuat dan tidak memiliki niat untuk keluar sehingga meminimalisasi keluarnya karyawan.

.....Employee turnover is a phenomenon that always occurs. Currently, employee turnover rates tend to be high and continue to increase, both for economic reasons and for career development, especially among the Millennial Generation. This can be detrimental to employees and companies. Employee turnover can be influenced by turnover intention and employee engagement. However, currently the level of employee turnover intention is high and employee engagement is low, due to dissatisfaction with salary/wages. This research aims to determine the interaction of turnover intention, organizational commitment, employee engagement, and reward satisfaction. Research was conducted online on 176 Millennial Generation employees. The results of the analysis using the regression and PROCESS v4.2 method show: reward satisfaction influences employee engagement and organizational commitment positively, and turnover intention negatively; employee engagement influences organizational commitment positively and turnover intention negatively; and employee engagement can mediate the effect of reward satisfaction on organizational commitment, but not on intention to leave. In addition, it was found that Millennial Generation employees have low turnover intention, high employee engagement, and moderate organizational commitment and reward satisfaction. In this way, companies can increase the rewards given and provide work roles that can actively engage employees so employees have stronger commitment and

have no intention of leaving, thereby minimizing employee turnover.