J-CEKI : Jurnal Cendekia Ilmiah
Vol.4, No.3, April 2025

Pengaruh *Perception Of Compensation* Terhadap *Work Engagement* Pada Karyawan Generasi Milenial

Dewa Ayu Dwi Putri Purnama Sari
Universitas Gunadarma, Indonesia
E-mail: dewaayudwiputri@gmail.com

Article History:
Received: 02 April 2025
Revised: 22 April 2025
Accepted: 25 April 2025

Keywords: *perception of compensation, work engagement, karyawan, generasi milenial*

Abstract: *Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi apakah perception of compensation berpengaruh terhadap work engagement pada karyawan generasi milenial. Subjek penelitian ini adalah karyawan generasi milenial dengan kriteria karyawan generasi milenial yang masuk kedalam rentang umur generasi milenial dan pendapatan. Pada penelitian ini sampel penelitian berjumlah 121 responden. Pemilihan sampel dilakukan menggunakan teknik purposive sampling. Pada penelitian ini analisis data menggunakan uji regresi sederhana dengan bantuan SPSS 26.0 for windows. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa perception of compensation memiliki pengaruh terhadap work engagement dengan nilai F sebesar 175.040 (p < 0,05). Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpukan bahwa perception of compensation merupakan salah satu faktor penting untuk meningkatkan work engagement pada karyawan generasi milenial.*

PENDAHULUAN

Setiap karyawan memiliki pemahaman yang berbeda terkait makna pekerjaan, hal ini juga terlihat pada angkatan kerja yang saat ini mayoritas terdiri dari generasi milenial (Wibisono, 2017). Generasi milenial merupakan generasi yang lahir antara tahun 1980 sampai 2000, yang dikenal sebagai generasi Y atau *echo boombers* Angela dan Effendi (2015). Seperti penelitian yang dilakukan oleh Idris (2021) tahun 2020 generasi milenial mendominasi jumlah penduduk di indonesia yang mencapai presentase 25,87% atau sekitar 69,38 juta jiwa dari total populasi keseluruhan penduduk yang berada di indonesia. Menurut Wicaksono (2020) memaparkan kondisi para pekerja di indonesia yaitu hanya 36% karyawan di indonesia yang sangat *engaged* di dalam pekerjaannya. Menurut Amalia dan Hadi (2019) jika karyawan milenial kurang dapat menemukan makna didalam pekerjaannya, mereka lebih cenderung untuk meninggalkan pekerjaannya. Sebaliknya, jika karyawan generasi milenial dapat menemukan pekerjaan mereka yang memuaskan dan bermakna maka karyawan generasi milenial akan menjadi *engaged*. Menurut Sukoco, Fu'adah dan Muttaqin (2020) karyawan generasi milenial yang ada diperusahaan memiliki karakteristik yang berbeda dari karyawan generasi sebelumnya, karakteristik tersebut adalah mereka lebih suka dengan tantangan terhadap suatu pekerjaan, generasi milenial dinilai lebih kritis dalam menghadapi pekerjaan, lebih terbuka, generasi milenial lebih menyukai sesuatu yang cepat serta hanya mengerjakan pekerjaan yang jelas dan

mereka lebih suka untuk mencari tempat kerja yang lebih baik dari tempat kerjaannya.

Menurut Sathiskuar dan Karthikeyan (2014) beranggapan bahwa tantangan di dunia industri atau perusahaan tidak hanya mempertahankan karyawan yang berbakat saja, tetapi bagaimana perusahaan menjadikan karyawan tersebut dapat terikat dengan perusahaan, oleh karena itu perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi. Bagi perusahaan untuk dapat mendukung karyawan dapat memenuhi atau mengembangkan *skill* serta memberi dukungan kerja, perusahaan dapat memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memfasilitasi kebutuhan tersebut. Menurut Sukoco, Fuadah dan Muttaqin (2020) karyawan yang memiliki keterlibatan kerja akan lebih ungul daripada karyawan yang rendah rasa keterlibatannya. Selain itu, menurut Purnawati, Yuliastuti dan Ribek (2023) karyawan dengan keterlibatan kerja yang rendah menganggap pekerjaannya sebagai bagian yang tidak penting dalam hidupnya, sehingga kaaryawan tidak memiliki kebanggan terhadap perusahaannya dan kurang puas dengan pekerjaannya.

Menurut Bakker, Albrecht, dan Leiter (2011) karyawan yang *engaged* menghasilkan pekerjaan yang produktif, menguntungkan, aman, sehat, tingkat absen yang minim dan karyawan dapat memiliki keinginan kuat untuk memberikan usaha maksimal dalam pekerjaannya, sehingga dapat menunjang ketercapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, karyawan yang memiliki rasa keterlibatan kerja akan senang dan antusias didalam pekerjaannya, sehingga karyawan menjadi lebih sehat secara fisik maupun psikologis, dan karyawan yang terikat akan menyalurkan keterikatan pada karyawan yang lain sehingga hubungan interpersonal dapat terjalin dengan baik dan kinerja perusahaan akan menjadi lebih baik. Menurut Amalia dan Hadi (2019) menyatakan bahwa karyawan generasi milenial akan merasa termotivasi ketika mereka menerima umpan balik terhadap diri mereka, adanya bimbingan, *mentoring* dan *empowement* terhadap diri mereka, komunikasi yang transparan dan terbuka, adanya motivasi ekstrinsik dan juga generasi milenial mengharapkan perusahaan akan menyediakan kompensasi yang adil, mendapatkan pengembangan profesional, dan lingkungan kerja yang positif.

Menurut Smith dan Markwich (2009) *work engagement* dapat dipengaruhi dua faktor yaitu faktor internal seperti latar belakang kehidupan biografis, karakteristik kepribadian, kepercayaan bangga terhadap perusahaan, dan persepsi karyawan bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan hal yang penting dan memiliki tujuan yang bermakna untuk dirinya. Selain itu, faktor eksternal yang dapat mempengaruhi tingkat *work engagement* yaitu, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, reputasi perusahaan, kesempatan pengembangan karir, kebabasan pendapat, kualitas komunikasi, adanya sumber daya yang dibutuhkan karyawan, dan kompensasi.

Salah satu yang dapat mempengaruhi perilaku seseorang dalam bekerja adalah kompensasi yaitu sebagai pendorong *work engagement* karyawan di sebuah perusahaan. Maharani dan Mujiasih (2020) menyatakan bahwa kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk baik uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima dari karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan. Riza, Prohimi, dan Juariyah (2017) menyatakan bahwa pemberian kompensasi akan berpengaruh pada produktifitas karyawan secara tidak langsung perusahaan memberikan semangat kerja kepada karyawan. Menurut Budiyanto (2022) kompensasi meiliki dampak pada kinerja karyawan, termasuk semangat kerja dan motivasiuntuk mencapai target perusahaan. Sebaliknya, perusahaan berharap bahwa melalui pemberian kompensasi, perusahaan akan memperoleh respon positif dalam bentuk pencapaian prestasi kerja yang lebih tinggi dari karyawan.

Menurut Waani, Trang dan Pondaag (2023) kompensasi melibatkan aspek finansial yang tekait dengan imbalan yang diterima oleh karyawan, termasuk dalam bentuk gaji dan upah.

Sedangkan kompensasi non finansial terbagi menjadi dua kategori, yaitu keuntungan atau benefit dan pelayanan atau service. Keuntungan atau benefit seperti asuransi, pembiayaan perawatan pegawai di rumah sakit, tunjangan, dan lain-lain. Sedangkan pelayanan atau service dirasakan manfaat langsung oleh karyawan seperti rekreasi, fasilitas olahraga, cafetaria, dan lain-lain. Oleh karena itu, jika kompensasi yang diberikan untuk karyawan sudah sesuai dengan tututan tugas dan tanggung jawabnya, maka karyawan lebih merasa *engaged.* Sebaliknya, jika karyawan merasa bahwa kompensasi yang diterimanya tidak sebanding dengan beban kerja dan tanggung jawabnya, hal tersebut dapat mengakibatkan penurunan tingkat keterlibatan kerja atau *work engagement*.

Kompensasi yang diterima oleh karyawan dapat membentuk persepsi dalam bentuk pikiran, perasaan maupun perilaku dan juga setiap karyawan memiliki persepsi yang berbeda-beda mengenai kompensasi yang diterimanya (Febiana dan Prasetyo, 2020). Besarnya kompensasi yang diterima karyawan dapat mempengaruhi persepsi karyawan terhadap kompensasi yaitu apakah pemberian kompensasi adil atau tidak, faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi tersebut mengakibatkan persepsi karyawan terhadap objek yang sama akan berbeda, selain itu persepsi karyawan terhadap kompensasi yang di terimanya juga dapat berbeda-beda. Apabila karyawan mempunyai persepsi yang positif terhadap kompensasi dari perusahaan atau kompensasi di anggap adil maka karyawan akan merasa puas dalam bekerja sehingga motivasi dan kinerja karyawan akan meningkat (Rahayu, 2013).

Seperti penelitian yang dilakukan oleh Maharani, dan Mujiasih (2020) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara persepsi terhadap kompensasi dengan work engagement, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi terhadap kompensasi maka semakin tinggi work engagement yang dimiliki karyawan. Selain itu terdapat penelitian yang dilakukan oleh Salsabila da, Lo (2023) bahwa *perception of compensation* berpengaruh terhadap *work engagement.* Bahwa semakin tinggi *perception of compensation* maka semakin tinggi work engagement. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Setyawan, Rusdianti dan Widhiastuti (2021) terdapat pengaruh positif kompensasi terhadap keterlibatan kerja karyawan, bahwa semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi keterlibatan kerja karyawan. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Sahid dan Abadi (2023) menemukan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *work engagement*.

Berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka hipotesis yang dapat dikembangkan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh *perception of compensation* terhadap *work engagement* pada karyawan generasi milenial. Dalam penelitian ini pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat berkorelasi positif, yaitu semakin tinggi *perception of compensation* yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi tingkat *work engagement* yang akan terjadi pada karyawan generasi milenial. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *perception of compensation* terhadap *work engagement* pada karyawan generasi milenial dan menguji signifikansi variabel *perception of compensation* terhadap *work engagement* pada karyawan generasi milenial.

METODE PENELITIAN

Subjek dalam penelitian ini yaitu karyawan generasi milenial (N=121) memiliki kriteria karyawan yang termasuk kedalam rentang umur generasi milenial dan pendapatan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah purposive sampling. Karakteristik dalam penelitian ini yaitu usia 23 sampai dengan 43 tahun dan memiliki pendapatan > Rp.

5.000.000 atau < Rp. 5.000.000. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner penelitian kepada responden yang telah di tentukan melalui media *google form*. Adapun alat ukur dalam penelitian ini menggunakan skala pengukuran *perception of compensation* diukur berdasarkan skala *perceived compensation* yang dikemukakan oleh Nyberg (2010) yang terdiri dari aspek *perceptions of pay for performance*. Salah satu contoh aitem dalam skala ini adalah "Rencana kompensasi organisasi ini memberikan penghargaan atas kinerja kerja yang luar biasa" dan *Work engagement* diukur dengan menggunakan skala *utrecht work engagement scale* (UWES) yaitu terdiri dari aspek-aspek *work engagement* dari Schaufeli dan Bakker (2004) yang terdiri dari *vigor, dedication, absorption.* Salah satu contoh aitem dalam skala ini adalah "Di tempat kerja, saya merasa penuh dengan energi". *perception of compensation* dan *work engagement* yang menggunakan model skala *likert* sebagai instrumen dalam memperoleh data empirik. Skala penilaian *favorable* terletak di bagian kanan dan skala penilaian *unfavorable* terletak dibagian kiri dengan skor yang bergerak dari angka 1 sampai dengan 4. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis data uji regresi sederhana dengan bantuan program SPSS 26.0 *for windows.*

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Reliabilitas

Untuk dapat mengetahui konsistensi alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini, maka peneliti melakukan uji reliabilitas. Untuk menguji tingkat reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik cornbach's alpha. Nilai reliabilitas dianggap sudah cukup memuaskan jika nilai cornbach's alpha ≥ 0,70. Pada penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS *for windows versi 26.0.*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan, skala *perception of compensation* diketahui memiliki nilai uji reliabilitas alpha cronbach sebesar 0.796 yang mengartikan bahwa reliabilitas *perception of compensation* sudah memuaskan. Kemudian hasil uji reliabilitas skala *work engagement* diketahui memiliki uji reliabilitas alpha cronbach sebesar 0.928. yang mengartikan bahwa reliabilitas skala *work engagement* sudah memuaskan. Hasil reliabilitas dapat dipercaya untuk dijadikan alat ukur. Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji reliabilitas

Variabel	Cornbach's Alpha
Perception of compensation	0.796
Work engagement	0.928

2. Uji Asumsi

Uji asumsi dilakukan untuk mengetahui apakah normalitas dan linearitas sebaran data sudah terpenuhi sebelum peneliti melakukan uji hipotesis dengan menggunakan analisis regresi sederhana.

A. Uji Normalitas

Penelitian ini uji normalitas menggunakan alat bantu program SPSS 26.0 *for windows* yaitu uji kolmogorov-smirnov untuk menguji normalitas suatu aitem. Distribusi data dikatakan normal apabila nilai signifikansi lebih dari atau sama dengan 0,05 (p ≥ 0,05).

Berdasarkan pengujian normalitas, variabel *perception of compensation* dan *work engagement* diperoleh skor p = 0,000 dapat dikatakan memiliki persebaran data yang tidak normal. Maka dapat disimpulkan bahwa hasil pada penelitian ini tidak dapat di generalisasikan

kedalam populasi dan berlaku untuk 121 responden yang terlibat di dalam penelitian ini. Hasil uji normalitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-smirnov (Sig.)	P	Keterangan
Perception of compensation *Work engagement*	0,000	≥ 0,05	Tidak normal

B. Uji Linearitas

Uji linearitas untuk mengetahui apakah variabel *perception of compensation* dan *work engagement* mempunyai pengaruh yang bersifat linear. Pengaruh kedua variabel dapat dikatakan bersifat linear apabila ≤ 0,05. Berdasarkan hasil uji linearitas antara *perception of compensation* dan *work engagement* diperoleh hasil *test of linearity* dengan taraf signifikansi sebesar 0.000. sehingga dapat dikatakan bahwa *perception of compensation* dan *work engagement* terdapat pengaruh yang linear. Rincian hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Linearitas

Variabel	F	Sig.	p	Keterangan
Perception of compensation *Work engagement*	220.417	0.000	≤ 0,05	Linear

3. Uji Hipotesis

Pada penelitian ini menguji pengaruh *perception of compensation* dan *work engagement* menggunakan analisis regresi sederhana. Hasil analsisis data menunjukkan bahwa nillai signifikansi sebesar 0.000 (p < 0,05) dengan nilai F sebesar 175.040 yang berarti bahwa *perception of compensation* memberikan pengaruh signifikan terhadap *work engagement*. Berdasarkan hal tersebut maka terdapat pengaruh positif *perception of compensasion* terhadap *work engagement*. Dengan demikian maka hipotesis pada penelitian ini di terima. Pada penelitian ini diperoleh nilai keeratan r sebesar 0.772 dan nilai *r square* sebesar 0.595. Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Sederhana

Variabel	R	*R square*	F	Sig.	p	Keterangan
Perception of compensation *Work engagement*	0.772	0.595	175.040	0.000	< 0.05	Hipotesis diterima

4. Kategorisasi variabel

Berdasarkan hasil dari data responden, dapat diuraikan mengenai kategorisasi variabel penelitian. Kategorisasi variabel yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan pada perbandingan mean empirik dan mean hipotetik. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert yang mengandung dua model soal, yaitu *favorable* dan *unfavorable* dimana dalam skala ini dikategorikan kedalam empat alternatif jawaban yang bergerak dari 1 sampai 4. Pada analisis ini akan ditampilkan skor minimum, skor maksimum dan satandar deviasi yang dipecah menjadi skor empirik dan skor hipotetik.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan diketahui bahwa mean empirik dari *perception of compensation* sebesar 8.92 dengan jumlah aitem yang baik yaitu sebanyak 3 aitem. Rentang

minimun di peroleh hasil 6, rentang maksimum diperoleh hasil 12 sehingga dapat diperoleh dengan rentang angka 6 dampai dengan 12. Selain itu, hasil analisis yang dilakukan diketahui bahwa mean empirik dari *work engagement* sebesar 49.72 dengan jumlah aitem yang baik yaitu sebanyak 17 aitem. Rentang minimun di peroleh hasil 33, rentang maksimum diperoleh hasil 62 sehingga dapat diperoleh dengan rentang angka 33 dampai dengan 62. Hasil kategorisasi kedua variabel dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5. Kategorisasi Variabel Perception of Compensation dan Work Engagement

Variabel	Skor Empirik				Skor Hipotetik			
	Min	Maks	Mean	SD	Min	Maks	Mean	SD
Perception of compensation	6	12	8,92	1,314	4,5	10,5	8,92	1,5
Work engagement	33	62	49,72	6,306	25,5	59,5	49,72	8,5

5. Deskripsi data demografis pada responden

Penelitian ini memiliki subjek sebanyak 121 responden karyawan generasi milenial, subjek dapat dideskripsikan berdasarkan pendapatan.

a. Deskripsi responden berdasarkan pendapatan

Berdasarkan data pada tabel 6 dengan sampel berjumlah 121 responden, dapat diketahui bahwa penelitian ini di dominasi karyawan generasi milenial yang memiliki pendapatan > Rp. 5.000.000 yang memiliki persentase 77.7%. Hasil deskripsi data demografis responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendapatan

Pendapatan	∑	%
> Rp. 5.000.000	94	77.7%
< Rp. 5.000.000	27	22.3%

b. Deskripsi responden berdasarkan pendapatan

Berdasarkan data pada tabel 7 dengan sample berjumlah 121 responden. Maka dapat diketahui bahwa penelitian ini di dominasi oleh usia 39-43 tahun yang memiliki persentase 27.6%. Hasil deskripsi data demografis responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 7. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Usia	∑	%
23-27 tahun	31	25.6%
28-33 tahun	25	20.7%
34-38 tahun	33	27.3 %
39- 43 tahun	32	27.6%

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empirik pengaruh *perception of compensation* terhadap *work engagement* pada karyawan generasi milenial. Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan analisis regresi sederhana mendapatkan nilai r sebesar 0.772 dan r square sebesar 0,595 yang memiliki nilai signifikansi yaitu sebesar 0.000. Hasil hipotesis menyatakan bahwa ada pengaruh pada *perception of compensation* terhadap *work engagement*. Hal ini dapat dikatakan bahwa hipotesis yang diajukan diterima pada skala *work engagement* dan *perception of compensation* pada karyawan startup.

Menurut Astuti dan Mujiasih (2015) *perception of compensation* merupakan suatu evaluasi terhadap proporsi pemberian kompensasi yang melibatkan penghargaan atau imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai pengakuan atas kontribusi mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Amalia dan Hadi (2019) generasi milenial cenderung merasa terlibat dalam pekerjaan mereka ketika mereka menerima umpan balik secara personal, mendapatkan pendampingan, dan terlibat dalam komunikasi yang transparan dan terbuka, adanya motivasi ekstrinsik dan juga generasi milenial mengharapkan perusahaan akan menyediakan kompensasi yang adil, mendapatkan pengembangan profesional, dan lingkungan kerja yang positif.

Karyawan milenial yang terlibat secara aktif dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, aman, dan sehat serta mereka cenderung memiliki tingkat absensi yang rendah dan merasa termotivasi untuk memberikan usaha maksimal dalam pekerjaan mereka yang pada gilirannya mendukung pencapaian tujuan perusahaan (xanthopoulou, Albrecht dan Demerouti dan schafeli, 2009). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Maharani dan Mujiasih (2020) tingkat *work engagement* pada masing-masing karyawan dapat berbeda tergantung bagaimana karyawan memaknai keberdaan di dalam pekerjaan, kompensasi merupakan suatu komponen yang menjadi salah satu hal yang membuat karyawan merasa *engaged* yaitu berasal dari komponen *Job resouce*, hal ini yang menjadi penyumbang *work engagement* paling banyak. Selain *job resouce* hal yang menjadi faktor pendorong karyawan untuk menjadi lebih engaged antara lain yaitu *job demans*, *job resources* dan *personal resources.* Menurut Aryanti dan Herawati (2021) Karyawan yang merasa bahwa kompensasi sesuai dengan kontribusinya akan mendorong meningkatkan *work engagement* pada karyawan hal ini berarti semakin tinggi kesesuaian kompensasi yang didapatkan karyawan generasi milenial maka *work engagement* juga akan semakin meningkat.

Menurut Putra dan Rahyuda (2016) karyawan yang menerima kompensasi sesuai dengan hak dan kontribusinya yang telah ia berikan untuk perusahaan akan memberikan pengaruh pada keterlibatan kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Pranazhira dan Sukmawati (2017) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan work engagement karyawan, hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi non finansial baik berupa gaji, insentif yang diterima oleh karyawan menjadi salah satu cara untuk meningkatkan kepuasan kerja dan *work engagement* pada karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa karyawan generasi milenial mampu memenuhi aspek-aspek yang sesuai dengan yang dikatakan oleh Scaufeli dan Bakker (2004) yang mencangkup *vigor* atau energi dan mental yang kuat selama bekerja, memiliki keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan pekerjaan dan tekun dalam menghadapi pekerjaan dan tetap bertahan meski menghadapi suatu kesulitan di dalam pekerjaannya. Selain itu memiliki *dedication* kuat dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa antusiasme, bangga, tantangan dan menginspirasi di suatu pekerjaan. Kemudian *absorption* yang dimana karyawan selalu penuh dengan konsentrasi dan serius terhadap suatu pekerjaan dan pada waktu bekerja terasa cepat.

KESIMPULAN

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh *perception of compensation* terhadap *work engagement* pada karyawan generasi milenial. Hal ini berarti *perception of compensation* yang dimiliki karyawan generasi milenial maka akan berpengaruh terhadap *work engagement* yang dimiliki karyawan generasi milenial. Penting bagi sebuah perusahaan untuk memahami dan memberikan karyawan generasi milenial sebuah kompensasi

dan faktor-faktor lain yang mempengaruhi *work engagement*. Dikarenakan kompensasi yang diterima karyawan dapat membentuk persepsi dalam bentuk pikiran, perasaan maupun perilaku karyawan sendiri. Dengan memperhatikan aspek-aspek tersebut perusahaan dapat menciptakan keterlibatan kerja karyawan yang pada akhirnya karyawan dapat berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan secara efektif. Karyawan yang merasa *engaged* cenderung lebih produktif, memiliki tingkat absensi yang minim dan memberikan usaha yang maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

DAFTAR REFERENSI

Amalia, R. S., & Hadi, C. (2019) Pengaruh work design characteristics, career growth, dan psychological capital terhadap work engagement karyawan generasi milenial di pt. xyz. *Jurnal psikologi*, 15(1), 10-24.

Angela. T., & Effendi, N. (2015). Faktor-faktor brand loyalty smartphone pada generasi y. Jurnal experientia, 3(1), 79-91.

Angeline. T. (2011). Managing generational diversity at the workplace: expectations and perceptions of different generations of employees. *African journal of business management*, 5(2), 249-255.

Bakker, A. B., Albrecht, S. L., & Leiter, M. P. (2011). Key questions regarding work engagement. *European journal of work and organizational psychology*, 20(1), 4-28.

Budiyanto. A. (2022). Pengaruh keterlibatan kerja, kompensasi dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi karyawan pada pt. angkasa indah mitra. *Jurnal manajemen bisnis*, 25(3), 202-212.

Febriana, R. N., & Prasetyo, A. R. (2020). Hubungan motivasi terhadap kompensasi finansial dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja pada buruh wanita industri fillet ikan di kelurahan karangasem utara, batang, jawa tengah. *Jurnal empati, 9(5), 406-414.*

Idris, M. (2021). Generasi Z dan milenial dominasi jumlah penduduk Indonesia. Di akses pada tanggal 17 mei 2023. https://money.kompas.com/read/2021/01/22/145001126/generasi-z-dan-milenial-dominasi-jumlah-penduduk-indonesia?page=all.

Maharani, A. P., & Mujiasih, E. (2020). Hubungan antara persepsi terhadap kompensasi gaji pokok dengan work engagement pada pegawai honorer. *Jurnal empati*, 7(2), 510-521.

Nyberg, A. (2010). Retaining your high performers: Moderators of the performance-job satisfaction- voluntary turnover relationship. *Journal of applied psychology*, 95(3), 440-453.

Pranazhira, G. R., & Sukmawati, A. (2017). Pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan work engagement karyawan umkm susu kambing kabupaten bogor. *Jurnal manajemen dan organisasi*, 8(1), 60-74.

Purnawati, N. L. G. P., Yuliastuti, I. A. N., & Ribek, P. K. (2023). Pengaruh kompensasi, keterlibatan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. diversy bali. *Jurnal satyagraha*, 6(1), 84-99.

Purnawati, N. L. G. P., Yuliastuti, I. A. N., & Ribek, P. K. (2023) Pengaruh kompensasi, keterlibatan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada pt diversey bali. Jurnal ilmiah satyagraha, 6(1), 84-99.

Putra, I. B. G. S., & Rahyuda, A. G. (2016). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan perceived organizational support (pos) terhadap retensi karyawan. *E-jurnal manajemen unud*, 5(2), 810-837.

Rahayu, W. (2013). Persepsi keadilan kompensasi terhadap komitmen organisasional melalui

kepuasan kerja. *Jurnal manajemen bisnis*, 2(1).19-28.

Riza, F. A., Prohimi, A. H. A., & Juariyah. L. (2017). Pengaruh kompensasi dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal *ekonomi bisnis*, 22(1), 58-66.

Sahid. W., & Abadi, F. (2023). Ethic leadership, compensation for work engagement with satisfaction as a mediating variabel. *International journal publishing*, 5(1), 296-313.

Salsabila. N., & Lo, S, J. (2023). The influences of competency and compensation on employee performance at pt balai pustaka(persero) as mediated by work engagement. *European Journal of business and manageent research*, 8(2), 169-174.

Sathiskumar, A. S., & Karthikeyan, P. (2014). Role of quality management practices in employee engagement and its impact on organizational performance. Journal of business management and social sciences research, 3(10), 1-5.

Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). Utrecht work engagement scale. Occupational health psychology unit utrecht university.

Setyawan. J., Rusdianti. E., & Widhiastuti. H. (2021). Pengaruh kepuasan, kompensasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan dimediasi keterlibatan karyawan. *Jurnal riset ekonomi dan bisnis*, 14(2), 133-143.

Smith, G. R., & Markwick, C. (2009). Employee engagement: Areview of current thinking. United Kingdom: University of sussex campus.

Sukoco, I., Fu'adah, D. N., & Muttaqin. Z. (2020). Work engagement of millenial generation employees at pt. x bandung. *Jurnal pemikiran dan penelitian administrasi bisnis dan kewirausahaan*, 5(3), 263-281.

Waani, A. V. E., Trang, I., & Pondaag, J. J. (2023). Analisis kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di pt. tropica cocoprima lelema. *Jurnal emba*, 11(1), 1065-1074.

Wibisono, P. S. H. (2017). Bagaimana turnover intention generasi milenial dan non milenial dipengaruhi meaning of work dan job satisfaction. *Jurnal manajemen*, 14(2), 152-169.

Wicaksono, R. S. (2020). Work engagement sebagai prediktor turnover intention pada karyawan generasi millennial di pt tri wall indonesia. *Acta psychogia*, 2(1), 55-62.

Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of vocational behavior*, 74(3), 235-244.