

## INTISARI

Penelitian ini bersifat kuantitatif konfirmatori yang bertujuan untuk menguji pengaruh persepsi budaya organisasional terhadap keterikatan karyawan dengan autentisitas sebagai variabel pemediasi.

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah *non-probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*. Sampel dalam penelitian adalah pegawai PT. XYZ di unit kerja kantor pusat dan unit produksi di seluruh Indonesia yang telah menjadi karyawan tetap, lahir antara tahun 1980-2000 (milenial), dan memiliki jabatan staf. Kuesioner didistribusikan secara daring menggunakan aplikasi *Google Form* dan memperoleh data yang dapat dianalisis sebanyak 100. Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis pada penelitian ini adalah *Partial Least Square - Structural Equation Modelling* (PLS-SEM) dengan bantuan *software SmartPLS 3.0*.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa persepsi budaya organisasional (budaya klan) memiliki pengaruh positif terhadap autentisitas. Selain itu, penelitian ini juga membuktikan autentisitas berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan, dan autentisitas memediasi pengaruh persepsi budaya klan terhadap keterikatan karyawan. Selain itu, ditemukan bahwa budaya pasar merupakan budaya yang paling dominan menurut persepsi karyawan milenial di PT. XYZ.

**Kata Kunci:** budaya organisasional, autentisitas, keterikatan karyawan, karyawan milenial

## **ABSTRACT**

*This research is quantitative confirmatory which aims examine the influence of perceived organizational culture on employee engagement with authenticity as a mediating variable.*

*Data collection method used in this study is non-probability sampling with purposive sampling technique. The samples in the study are PT. XYZ employees of Head Office and production units throughout Indonesia who are permanent employee, born in 1980-2000 (millennial), and under manager position. Questionnaires are distributed online using Google Form and obtained data of 100 that can be analyzed. Partial Least Square - Structural Equation Modeling (PLS-SEM) was used to test the six hypotheses in this study with Smart PLS 3.0 as a data processor.*

*The results of this study prove that perceived organizational culture (clan culture) positively influences authenticity. This study also confirms that authenticity has a positive effect on employee engagement and authenticity mediates the effect of perceived clan culture on employee engagement. In addition, it was found that market culture is the most dominant culture according to the perception of millennial employees at PT. XYZ.*

**Keywords:** *organizational culture, authenticity, employee engagement, millennial employees*