

ABSTRAK

Karakter-karakter generasi milenial ternyata memunculkan permasalahan-permasalahan baru dalam dunia bisnis, seperti generasi milenial cenderung tidak loyal terhadap organisasinya. Komunikasi karyawan dibutuhkan untuk membentuk keterikatan kerja dan komitmen organisasional (Walden et al., 2017). Faktor-faktor komunikasi karyawan tersebut terdiri atas aliran informasi, kecukupan informasi dan dukungan interaksi (Walden et al., 2017). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh faktor-faktor komunikasi karyawan terhadap keterikatan kerja.

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan metode *cross sectional*. Data primer diperoleh melalui kuesioner. Kuesioner disebarakan melalui tautan secara daring dan diperoleh 121 responden yang merupakan generasi milenial DKI Jakarta dengan kriteria tertentu. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan analisis statistik deskriptif dan uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa satu hipotesis tidak signifikan. Generasi milenial Indonesia menginginkan keterbukaan komunikasi, serta manajer dengan kemampuan interpersonal yang bagus. Walaupun informasi mengenai pekerjaan penting bagi generasi milenial, namun mereka juga membutuhkan komunikasi dengan manajernya mengenai apa yang terjadi di luar pekerjaan mereka. Implikasi dari penelitian ini adalah memberikan pemahaman yang lebih jelas mengenai apa yang harus dilakukan manajer untuk membangun komunikasi karyawan demi meningkatkan keterikatan kerja.

Kata kunci: komunikasi karyawan, aliran informasi, kecukupan informasi, dukungan interaksi, keterikatan kerja, generasi milenial

ABSTRACT

The characteristics of millennial generation apparently bring up new problems in business, such as the millennial generation that tends to be disloyal to the organization. The employee communication is needed to form work engagement and organizational commitment (Walden et al., 2017). The factors in this employee communication consist of information flow, adequate information, and interaction supportiveness (Walden et al., 2017). This study is aimed to analyze the influence of employee communication factors to work engagement.

This study is using quantitative research design with cross sectional method. The primary data is obtained through questionnaire. Questionnaire is distributed through online link and obtained 121 respondents who are in the millennial generation in DKI Jakarta with certain criteria. The sampling method used is purposive sampling. Data analysis is conducted by using descriptive statistics analysis and hypothesis examination is conducted by using multiple regressions analysis.

The study result shows that only one hypothesis is not significant. The Indonesian millennials want the organization to provide an communication transparency. They want their managers to have an excellent interpersonal skill. Indonesian millennials also need to communicate about what happens outside their job. The implication of the study is to provide a clearer understanding of what managers should do to build employee communication in order to increase work engagement.

Keywords: *employee communication, information flow, information adequacy, interaction supportiveness, work engagement, millenials*