

INTISARI

Digitalisasi merupakan hal yang penting untuk dilakukan oleh perusahaan saat ini. Banyak perusahaan *start-up* yang bermunculan di era digitalisasi ini. Sumber daya manusia yang baik dibutuhkan untuk mendorong kinerja perusahaan *start-up*. Generasi milenial menjadi salah satu generasi yang kedepannya akan mengisi posisi-posisi penting dalam perusahaan. Namun generasi ini terkenal memiliki keterikatan kerja yang rendah. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *engaging leadership* dan *open conflict norms* terhadap keterikatan kerja, dan pengaruh kepuasan kerja sebagai pemediasi yang dilakukan pada karyawan generasi milenial dalam industri *start-up*. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Sebanyak 275 respon dianalisis menggunakan *structural equation model* (SEM) untuk menguji hipotesis penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *engaging leadership* dan *open conflict norms* berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja. Selain itu, variabel kepuasan kerja memediasi pengaruh *engaging leadership* terhadap keterikatan kerja.

Kata kunci: *engaging leadership*, *open conflict norms*, keterikatan kerja, dan kepuasan kerja.

ABSTRACT

Digitalization is an important thing for companies these days. Many start-up companies have sprung up in the digitalization era. High quality of human resources are needed to encourage the performance of start-up companies. The millennial generation is one of the generations that will fill important positions at the company in the future. However, this generation is known for having low work engagement. This study aims to examine the effect of engaging leadership and open conflict norms on work engagement, and the effect of job satisfaction as a mediator among the millennial generation employees in the start-up industry. This study uses a quantitative research design using primary data obtained from distributing questionnaires. A total of 275 responses were analyzed using a structural equation model (SEM) to test the research hypothesis. The results of this study indicate that engaging leadership and open conflict norms have a positive and significant effect on work engagement. In addition, the variable of job satisfaction mediates the effect of engaging leadership on work engagement.

Keywords: *engaging leadership, open conflict norms, work engagement, and job satisfaction.*