UNIVERSITAS
GADJAH MADA
Pengaruh Efektivitas Pelatihan, Dukungan Manajerial, Serta Keselarasan Pekerjaan Terhadap Keterikatan Pegawai (Studi pada Generasi Milenial PT Kereta Api Indonesia (Persero))
WIRA BOBBY SETYA RAHARJA, Sari Sitalaksmi, M.Mgt., Ph.D.
Universitas Gadjah Mada, 2026 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

ABSTRAK

Transformasi sektor transportasi yang semakin kompleks akibat tuntutan digitalisasi mendorong organisasi untuk memperkuat kesiapan sumber daya manusia sebagai penggerak utama perubahan. PT Kereta Api Indonesia (Persero) tengah menjalankan agenda transformasi melalui Rencana Jangka Panjang Perusahaan (RJPP) 2025–2029, namun tingkat kematangan digital organisasi masih berada pada level *fragmented*, yang menunjukkan implementasi transformasi belum optimal. Di sisi lain, komposisi tenaga kerja yang didominasi generasi milenial justru menunjukkan tingkat keterikatan kerja yang relatif lebih rendah dibandingkan generasi lainnya, sehingga menimbulkan kesenjangan antara potensi demografis dan keterlibatan pegawai dalam mendukung transformasi organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh efektivitas pelatihan, dukungan manajerial, dan keselarasan pekerjaan terhadap keterikatan pegawai generasi milenial di PT KAI. Pendekatan kuantitatif digunakan melalui survei kuesioner terhadap 260 responden yang dianalisis menggunakan SEM-PLS, mencakup pengujian *outer model*, *inner model*, dan uji hipotesis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh hipotesis terbukti signifikan. Efektivitas pelatihan, dukungan manajerial, dan keselarasan pekerjaan masing-masing berpengaruh positif terhadap keterikatan pegawai, dengan keselarasan pekerjaan sebagai faktor paling dominan, diikuti oleh dukungan manajerial, sementara efektivitas pelatihan memiliki kontribusi relatif lebih kecil. Temuan ini menunjukkan bahwa kesesuaian antara kompetensi pegawai dan tuntutan pekerjaan menjadi kunci utama dalam meningkatkan keterikatan kerja. Selain itu, hasil penelitian ini memperkuat relevansi *Social Exchange Theory* dalam menjelaskan hubungan antara praktik organisasi dan respons positif pegawai. Secara praktis, penelitian ini memberikan implikasi bagi PT KAI untuk memprioritaskan keselarasan pekerjaan, memperkuat peran manajerial, serta meningkatkan efektivitas pelatihan guna mendukung keberhasilan transformasi organisasi.

Kata kunci: *efektivitas pelatihan, dukungan manajerial, keselarasan pekerjaan, keterikatan pegawai, generasi milenial*

UNIVERSITAS
GADJAH MADA
Pengaruh Efektivitas Pelatihan, Dukungan Manajerial, Serta Keselarasan Pekerjaan Terhadap Keterikatan Pegawai (Studi pada Generasi Milenial PT Kereta Api Indonesia (Persero))
WIRA BOBBY SETYA RAHARJA, Sari Sitalaksmi, M.Mgt., Ph.D.
Universitas Gadjah Mada, 2026 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

ABSTRACT

The increasing complexity of the transportation sector, driven by the demands of digitalization, has encouraged organizations to strengthen human resource readiness as the primary driver of organizational change. PT Kereta Api Indonesia (Persero) is currently undertaking a transformation agenda through its Corporate Long-Term Plan 2025–2029, however, the organization's digital maturity remains at a fragmented level, indicating that the implementation of transformation initiatives has not yet been optimal. On the other hand, although the workforce is predominantly composed of millennial employees, their level of employee engagement is relatively lower compared to other generations, creating a gap between demographic potential and employee involvement in supporting organizational transformation. This study aims to analyze the effect of training effectiveness, managerial support, and job alignment on the work engagement of millennial employees at PT KAI. A quantitative approach was employed through a questionnaire-based survey of 260 respondents, with data analyzed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM), including the assessment of the measurement model (outer model), structural model (inner model), and hypothesis testing.

The results indicate that all hypotheses are statistically significant. Training effectiveness, managerial support, and job alignment each have a positive effect on employee engagement, with job alignment emerging as the most dominant factor, followed by managerial support, while training effectiveness contributes relatively less. These findings suggest that the alignment between employees' competencies and job demands is a key factor in enhancing work engagement. Furthermore, this study reinforces the relevance of Social Exchange Theory in explaining the relationship between organizational practices and employees' positive responses. From a practical perspective, this study provides implications for PT KAI to prioritize job alignment, strengthen managerial roles, and improve training effectiveness to support the successful implementation of organizational transformation.

Kata kunci: *Training Effectiveness, Managerial Support, Job Alignment, Employee Engagement, Millennial Generation*