

INTISARI

Tingkat *employee engagement* di Indonesia menunjukkan kondisi kritis, yaitu hanya sebesar 8% pada tahun 2013. Rendahnya tingkat *employee engagement* di Indonesia salah satunya disebabkan oleh peningkatan generasi Milenial pada tenaga kerja, karena mereka meyakini kehidupan pribadi di luar pekerjaan lebih penting dari pekerjaan. Di sisi lain, 35% generasi X menduduki tenaga kerja global pada tahun 2020. Artinya, pengelolaan *employee engagement* di Indonesia difokuskan pada generasi X dan Milenial. Generasi X akan *engaged* kepada suatu perusahaan apabila kehidupan pribadi tidak terganggu oleh pekerjaan. Sementara generasi Milenial menginginkan otonomi dalam mengelola pekerjaan, sehingga menciptakan *engagement*. Orientasi pekerjaan tersebut dapat dicapai melalui pengaturan kerja fleksibel. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh pengaturan kerja fleksibel pada *employee engagement* serta menganalisis perbedaan peran generasi X dan Milenial dalam memoderasi pengaruh tersebut. Metode penelitian yang digunakan adalah eksplanatori dengan instrumen berupa kuesioner yang selanjutnya dianalisis menggunakan regresi linear sederhana. Kemudian, nilai koefisien pada generasi X dan Milenial dibandingkan untuk mengidentifikasi peran generasi X dan Milenial sebagai pemoderasi. Hasilnya, pengaturan kerja fleksibel memiliki pengaruh positif signifikan pada *employee engagement* dan perbedaan generasi terbukti memoderasi, dengan generasi Milenial berperan dalam memperkuat pengaruh pengaturan kerja fleksibel pada *employee engagement*.

Kata kunci: *employee engagement*, generasi Milenial, generasi X, kehidupan pribadi, otonomi pekerjaan, pengaturan kerja fleksibel

ABSTRACT

The level of employee engagement in Indonesia shows a critical condition, which is only 8% in 2013. The low level of employee engagement in Indonesia is partly due to an increase in the Millennial generation in the workforce because they believe personal life outside of work is more important than work. On the other hand, 35% of Generation X occupies a global workforce in 2020. That is, employee engagement management in Indonesia is focused on generation X and Millennial. Generation X will be engaged in a company if personal life is not interrupted by work. While Millennials want autonomy in managing work, thus creating engagement. The work orientation by generation X and Millennial can be achieved through flexible work arrangements. Therefore, this research aims to identify the effect of flexible work arrangements on employee engagement and analyze the differences in the role of generation X and Millennial in moderating these effects. The research method used was explanatory with a questionnaire as a research instrument which was further analyzed using simple linear regression. Then, the coefficient values in Generation X and Millennials are compared to identify the role of Generation X and Millennial as moderating. As a result, flexible work arrangements have a significant positive effect on employee engagement and generational differences are proven to moderate, with Millennial generation playing a role in strengthening the effect of flexible work arrangements on employee engagement.

Keywords: employee engagement, Millennial generation, Generation X, personal life, job autonomy, flexible work arrangements