

ABSTRAK

Generasi Milenial semakin menjadi fokus dalam demografi, terutama di Provinsi Riau, di mana Sensus Penduduk 2020 menunjukkan bahwa mereka menyumbang 26,6% dari total populasi. Riset menunjukkan bahwa 9% pegawai milenial tidak ingin terlibat/*disengaged*, sementara 66% hanya terlibat sebagian atau *partially engaged*, yang berpotensi mengarah pada *disengagement* semisal perusahaan tidak mengambil tindakan pencegahan segera. Pekerja di sektor pertambangan dan perkebunan kelapa sawit di Provinsi Riau menghadapi bahaya psikososial yang tinggi akibat tekanan lingkungan kerja yang keras, beban kerja yang tidak sebanding dengan upah, dan hubungan kerja, menambah urgensi penelitian ini.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik dan kompensasi terhadap *employee engagement* karyawan generasi milenial di Provinsi Riau. Selain itu, penelitian ini juga mengetahui gambaran tentang *employee engagement*, lingkungan kerja non fisik dan kompensasi generasi Z di provinsi Riau. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Dengan pendekatan deskriptif, penelitian ini menggambarkan kondisi dan karakteristik lingkungan kerja serta kompensasi yang diterima oleh karyawan. Selain itu, penelitian ini juga bersifat verifikatif, menguji hipotesis mengenai pengaruh positif dari kedua variabel tersebut terhadap tingkat *employee engagement* menggunakan analisis statistik.

Metode penelitian menggunakan survei kuantitatif dengan kuesioner yang disebarkan kepada 125 responden karyawan generasi milenial di perusahaan yang berada di Provinsi Riau. Analisis data dilakukan menggunakan teknik deskriptif dan *Structural Equation Modeling* (SEM).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima oleh generasi milenial berada pada kategori baik, demikian pula dengan lingkungan kerja non-fisik yang juga berada pada kategori baik. Tingkat *employee engagement* generasi milenial tercatat tinggi, menunjukkan keterikatan yang kuat terhadap pekerjaan mereka. Selain itu, penelitian ini menemukan bahwa

kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap *employee engagement*, begitu pula dengan lingkungan kerja non-fisik yang juga memberikan dampak positif yang signifikan terhadap tingkat *employee engagement*.

Saran dari penelitian ini yakni adanya penelitian lanjutan yang lebih spesifik dan mendalam untuk meningkatkan *employee engagement* melalui tiga fokus utama. Pertama, penelitian dapat mengeksplorasi cara meningkatkan lingkungan kerja non fisik, seperti komunikasi, kebebasan, dan dukungan tim yang bisa mempengaruhi *employee engagement*. Kedua, penelitian tentang strategi kompensasi yang lebih baik, adil, dan kompetitif untuk meningkatkan *employee engagement*. Ketiga, penelitian bisa dilakukan untuk membandingkan hasil antara perusahaan yang memiliki lingkungan kerja non fisik dan kompensasi yang memadai dengan perusahaan yang tidak memiliki kedua hal itu dengan baik

Kata Kunci: Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompensasi, *Employee Engagement*, Karyawan Generasi Milenial, Provinsi Riau.