BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Karyawan generasi milenial pada perusahaan di Provinsi Riau dijadikan sebagai objek dalam studi ini.

1.1.1 Profil Provinsi Riau

Dilansir dari website Pemerintah Provinsi Riau (2020), Provinsi Riau berada di tengah pulau Sumatra, Indonesia, yang membentang sepanjang pesisir Selat Melaka. Pekanbaru adalah ibu kota Provinsi Riau, dengan sejumlah kota-kota besar lainnya seperti Selat Panjang, Bengkalis, Dumai, Bangkinang, Tembilahan, Rengat, dan Bagansiapiapi. Secara geografis, Provinsi Riau terletak di antara 100°-105° bujur timur dan 01°31'-02°25' lintang selatan. Berikut adalah sejumlah batas dari wilayah Provinsi Riau:

1. Utara: Berbatasan dengan Provinsi Sumatera Utara.
2. Selatan: Berbatasan dengan Provinsi Jambi.
3. Barat: Berbatasan dengan Provinsi Sumatera Barat.
4. Timur: Berbatasan dengan Provinsi Kepulauan Riau.

Sekarang Riau merupakan salah satu provinsi terkaya di Indonesia, mayoritas disebabkan oleh melimpahnya sumber daya alam. Provinsi Riau mempunyai wilayah dengan luas 87.023,66 km².

Salah satu provinsi di Indonesia yang mempunyai sumber daya alam yang berlimpah ialah Riau. Minyak bumi dan gas bumi dari sektor pertambangan, karet dari sektor perkebunan, dan juga minyak sawit dari sektor perkebunan merupakan sumber daya alam utama di Provinsi Riau. Di lain sisi, sumber daya alam Riau juga memuat sumber daya pertanian dan perikanan. (Kompas.com, 2022)

1.1.2 Beban Pekerja Industri di Provinsi Riau

Bahaya psikososial, termasuk bahaya di lingkungan kerja dan bahaya di lingkungan rumah, bisa dijumpai pada pekerja di sektor pertambangan berat.

Pekerja menghadapi tekanan dan risiko yang tinggi dalam kondisi lingkungan yang keras dan tuntutan fisik yang berat (Universitas Indonesia, 2020). Di lain sisi, tekanan ini mungkin berdampak pada keseimbangan di antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta interaksi dengan keluarga dan masyarakat di sekitar. Untuk itu, penting untuk mengelola bahaya psikososial ini dengan baik untuk menjaga keselamatan dan kesehatan pekerja dalam industri ini, serta memastikan tingkat employee engagement yang optimal.

Kondisi kerja yang memprihatinkan juga dijumpai dalam sektor perkebunan kelapa sawit. Para pekerja perkebunan menghadapi beban kerja yang tinggi tanpa upah yang sesuai, dan hubungan kerja yang sering tidak terdokumentasi dengan benar. Fenomena ini memperlihatkan perlunya perlindungan pekerja dan penanganan isu ketenagakerjaan yang jelas dalam sektor kelapa sawit. Di lain sisi, upah yang rendah dan target panen yang tinggi menjadi masalah yang perlu diperhatikan dalam hubungan dengan pengaruh lingkungan kerja terhadap e*mployee engagement* di perusahaan kelapa sawit di Provinsi Riau. (Kompas.com, 2018)

Salah satu alasan dimulainya penelitian ini adalah sebab bahaya yang disebutkan di atas. Penelitian ini didasarkan pada kepentingan untuk memahami aspek yang memengaruhi *employee engagement* generasi milenial di Provinsi Riau dalam pekerjaannya. Dalam situasi ini aspek lingkungan kerja non-fisik dan kompensasi yang akan dikaji untuk mengevaluasi pengaruhnya pada tingkat keterlibatan karyawan (*employee engagement*) pada pekerja generasi milenial di Provinsi Riau. Berkaitan dengan keadaan itu, kajian ini memiliki maksud untuk memahami pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja non fisik dalam mendorong *employee engagement* karyawan generasi milenial di Provinsi Riau.

1.1.3 Pekerja Milenial di Provinsi Riau

Akhir-akhir ini istilah Generasi Milenial banyak terdengar di kehidupan sehari-hari. Perkembangan istilah ini dipicu oleh pesatnya kemajuan teknologi informasi.

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) (2021), populasi Indonesia pada saat ini memuat enam generasi, yakni Pre-Boomer, Baby Boomer, Generasi X (Gen X), Milenial, Generasi Z (Gen Z), dan Post Generasi Z (Post Gen Z). Generasi Post Gen Z yakni pribadi yang terlahir pada tahun 2013 dan sesudahnya. Generasi Z, di lain sisi, merupakan generasi yang lahir pada rentang waktu antara tahun 1997 hingga 2012, dengan umur era ini berkisar antara 8 sampai 23 tahun. Milenial terlahir di antara tahun 1981 hingga 1996, dengan umur era ini berkisar antara 24 sampai 39 tahun. Di lain sisi, Generasi X lahir di antara tahun 1965 hingga 1980, dengan umur era ini berkisar antara 40 sampai 55 tahun. Baby Boomer, saat ini berusia antara 56 hingga 74 tahun, lahir antara tahun 1946 hingga 1964. Di lain sisi, Pre-Boomer lahir sebelum tahun 1945, dengan umur era ini minimal 75 tahun ke atas.

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (2021), jumlah milenial mencapai 25,87% dari total penduduk sekitar 270.200.000 jiwa. Maknanya, ada sekitar 69,9 juta milenial di Indonesia. Di lain sisi, Sensus Penduduk 2020 (SP2020) yang memperlihatkan mayoritas jumlah penduduk di Provinsi Riau didominasi oleh Usia Generasi Z dan Usia Milenial. Generasi Z menyumbang 28,65% atau sekitar 1,83 juta jiwa dan generasi milenial menyumbang 26,6% atau sekitar 1,7 juta orang dari total populasi Provinsi Riau.

1.2 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia (SDM) memainkan kontribusi yang amat vital dan integral dalam sebuah asosiasi, baik itu institusi ataupun perusahaan (Wikipedia, 2023). Dalam pengelolaan SDM, penilaian kinerja pekerja sebuah elemen yang cukup signifikan dalam keseluruhan proses pengelolaan karyawan. Bagi karyawan, penilaian ini berfungsi sebagai *feedback* perihal kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensi mereka, yang bisa dipergunakan untuk menetapkan sasaran, merencanakan jalan karir, serta mengembangkan rencana pertumbuhan karir. Dalam perusahaan, hasil dari menilai kinerja karyawan penting untuk mengambil keputusan terkait bermacam hal seperti mengidentifikasi keperluan program pelatihan, proses merekrut, menyeleksi,

orientasi pegawai, penempatan, kenaikan jabatan, sistem penghargaan, dan bermacam kategori yang lain dari manajemen SDM dengan cara efisien (Sahertian, 2005).

Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif bisa menumbuhkan kinerja karyawan. Saat pekerja menjalin koneksi yang bagus dengan perusahaan, mereka cenderung menyerahkan kontribusi paling baik bagi perusahaan itu (Saks, 2006).

Employee engagement sudah menjadi topik utama di kalangan perusahaan konsultan dan media bisnis terkemuka beberapa tahun belakangan ini (Saks, 2006). *Employee engagement* adalah tingkat keterhubungan karyawan emosional, pekerja secara emosional terhubung dengan pekerjaannya dan organisasi, termotivasi, serta bisa untuk melakukan yang terbaik dari kemampuan untuk mendukung kesuksesan yang menyerahkan efektifitas yang jelas untuk organisasi dan pribadi (MacLeod dan Clarke, 2009:43). Kahn (1990) memaparkan bahwa *Employee Engagement* didefinisikan sebagai *Personal Engagement*, yakni keterlibatan anggota organisasi dalam menjalankan tugasnya. Dalam konteks *engagement*, individu memanfaatkan dan selama menjalankan tugas pekerjaan mereka, mereka meluapkan diri dalam aspek fisik, kognitif, dan emosional.

Dalam era saat ini, banyak perusahaan dan organisasi mengadopsi konsep *employee engagement* sebagai solusi untuk meningkatkan kinerja. Mereka mengharapkan bahwa karyawan atau tenaga kerja mereka akan memperlihatkan kecakapan yang berinovasi, tegas, bergagasan, dan memiliki tanggung jawab atas kerja mereka pribadi (Bakker, Schaufeli, Leiter, & Taris, 2008). Keterlibatan pekerja atau *employee engagement* dianggap sebagai indikator terdepan dalam mengukur kinerja pribadi, dibanding dengan faktor-faktor lain (Bakker, 2011). Salah satu alasan utama mengapa *employee engagement* menjadi indikator terdepan dalam kinerja yakni sebab pekerja mengalami emosional positif misal semangat, kegembiraan, dan antusiasme saat menjalankan pekerjaan mereka.

Employee engagement adalah munculnya perasaan antusiasme saat karyawan turut serta untuk mendukung perusahaan mencapai tujuannya. Hal ini menghasilkan hubungan yang erat antara karyawan dan perusahaan, yang tidak hanya didorong oleh motif finansial, tetapi juga sebab dorongan karyawan untuk

meningkatkan kinerja di perusahaan. Ikatan emosional, yang terhubung dengan kenyamanan dan pengalaman kerja, bisa mendorong keterlibatan karyawan dengan organisasi. (William Macey, 2009:1). Senada dengan pernyataan diatas, Hughes dan Rog (2008) juga mengartikan *employee engagement* sebagai tingginya keterlibatan emosional dan intelektual yang dipunyai oleh pekerja akan tugasnya, perusahaan, pimpinan, ataupun koleganya yang mendorong mereka agar menyerahkan upaya ekstra dalam pekerjaannya.

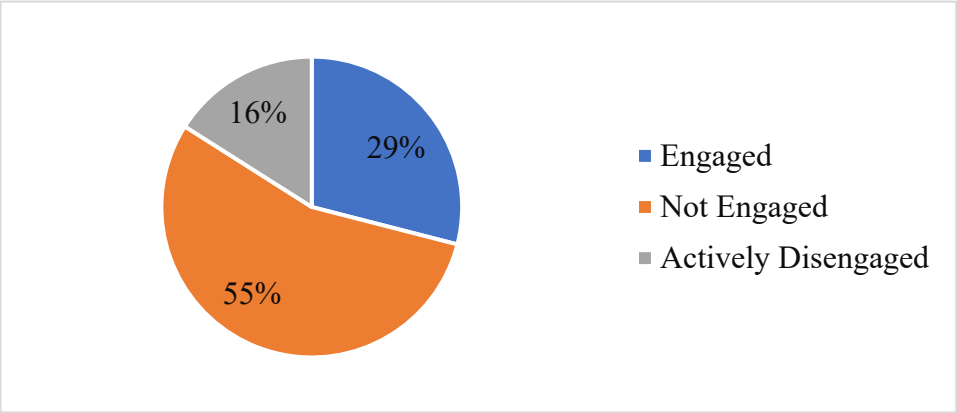
Anitha (2014) memaparkan bahwa banyak faktor yang memengaruhi tingkat keterlibatan karyawan, memuat tempat kerja dan gaji. Jika faktor-faktor ini dipenuhi dengan benar, sehingga kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan bisa bertumbuh, yang pada gilirannya bisa mengurangi tingkat pergantian karyawan.

Saat menghadapi kendala di tempat kerja, pekerja yang terlibat dengan organisasi akan bertahan dan bekerja secara teratur. pekerja yang memiliki ikatan dengan perusahaan akan terus memperlihatkan peningkatan kinerja sebab memiliki dedikasi yang dimiliki karyawan, yang menciptakan rasa tanggung jawab untuk tetap bekerja dengan berkontribusi pada kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. (William Macey, 2009:24). Berkaitan dengan hal itu, *employee engagement* menjadi salah satu kunci keberhasilan organisasi.

Karyawan memuat tiga jenis berdasarkan tingkat *employee engagement* yakni: (Gallup Organization, 2004)

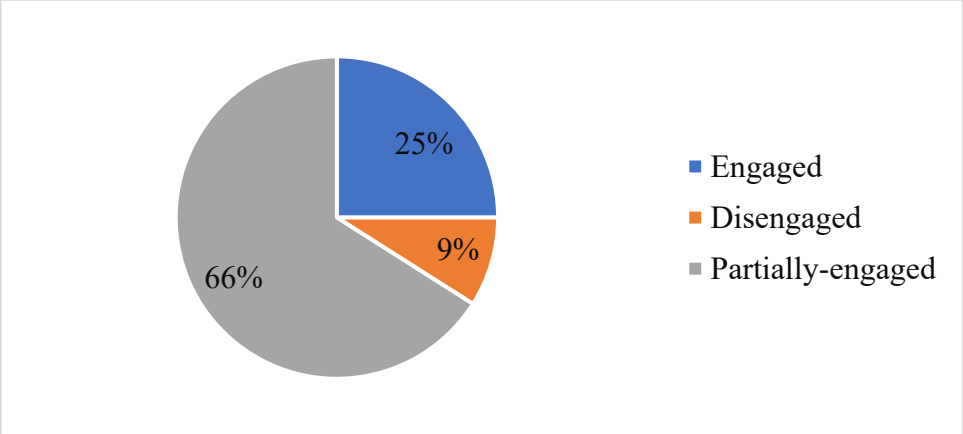
1. *Engaged:* Karyawan yang terikat adalah individu yang memainkan peran aktif di dalam organisasi. Mereka cenderung terus menerus mencapai performa tertinggi dan menyerahkan yang terbaik dalam menyelesaikan tugas yang mereka terima. Karyawan tipe ini siap untuk menyerahkan segala upaya serta mengembangkan potensi mereka sepenuhnya dalam rangka mendukung pertumbuhan organisasi.
2. *Not Engaged*: Kelompok pekerja ini lebih menekankan pada penyelesaian tugas dibanding pencapaian sasaran kerja. Mereka hanya melakukan pekerjaan selaras dengan tanggung jawab mereka dalam batasan yang dibayarkan oleh organisasi. Mereka cenderung menanti arahan dari atasannya dan merasa kurang bersemangat dalam menjalankan pekerjaan.

3. *Actively Disengaged*: Karyawan dalam kategori ini tidak merasa terikat atau terlibat dalam pekerjaan mereka. Mereka secara terbuka menampilkan ketidakbahagiaan dan rasa ketidakpuasan pada pekerjaan mereka. Di lain sisi, mereka juga sering memperlihatkan sikap menolak dan cenderung melihat segala peluang yang ada dari sudut pandang negatif.



Gambar 1. 1 Persentase Keterlibatan Milenial di Tempat Kerja di Amerika

Sumber: Gallup Survey (2016)



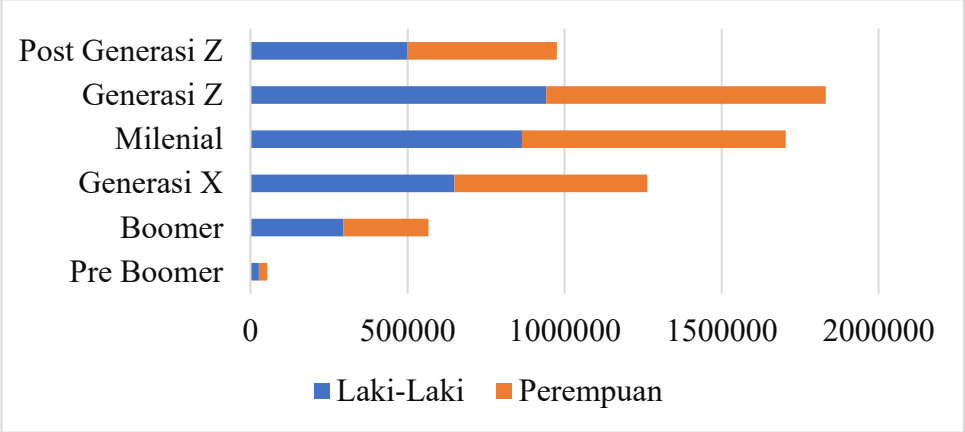
Gambar 1. 2 Persentase Keterlibatan Milenial di Tempat Kerja di Indonesia

Sumber: Dale Carnegie (2016)

Berdasarkan riset Gallup (2016) juga mengungkapkan dari 73 juta generasi milenial di Amerika, hanya 29% saja yang merupakan pekerja *engaged*. Selebihnya sekitar 71% milenial Amerika lebih memilih menjadi *Not Engaged* atau *Actively Disengaged*. Sejalan dengan pendapat diatas, 9% pekerja milenial menolak untuk terlibat atau memutuskan hubungan dengan organisasi, menurut

penelitian Dale Carnegie yang melibatkan sekitar 1.200 pekerja (milenial dan non-milenial) di enam kota utama: Jakarta, Surabaya, Bandung, Makassar, Balikpapan, dan Medan. Terlebih lagi, hanya 66% karyawan milenial yang memiliki tingkat keterlibatan parsial. Tentu saja, ini mengkhawatirkan sebab, jika bisnis tidak bertindak cepat untuk mempersiapkan kemungkinan ini, karyawan yang saat ini hanya terlibat sebagian mungkin menjadi kecewa. Hanya 1 dari 4 milenial dan 64% dari mereka yang terlibat penuh, menurut survei, dijamin akan bertahan setidaknya selama tahun depan. Di lain sisi, 60% milenial ingin berhenti dari pekerjaan mereka jika mereka mengalami kurangnya keterlibatan.

Generasi milenial dikenal sebagai generasi yang mudah berpindah dan mengganti tempat kerja jika pekerjaan yang mereka lakukan tidak sesuai dengan kriteria dan prinsip hidup mereka. Dengan fenomena yang terjadi ini, perusahaan tidak hanya dituntut untuk selalu mengikuti kondisi pasar, tetapi juga harus memperhatikan kebutuhan dan cara kerja karyawan mereka berdasarkan generasi di dalam organisasi (Khansha & Indiyati, 2022). Responden milenial memiliki persentase tertinggi dalam peningkatan turnover. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat turnover talenta milenial adalah dampak karakteristik pekerjaan, dampak lingkungan kerja talenta, dan dampak employee engagement talenta milenial (Adfa & Indiyati, 2022). Saraswati & Indiyati (2022) juga menyatakan sangat sedikit milenial yang loyal kepada perusahaan, berkontribusi pada keuntungan, dan produktif di tempat kerja..



Gambar 1. 3 Jumlah Penduduk Riau Tahun 2020

Sumber: BPS 2020

Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Riau mencatatkan bahwa generasi Z dan Milenial mendominasi populasi di Riau. Menurut Sensus Penduduk 2020, dari total 6,39 juta penduduk, generasi Z mencapai 28,65% atau sekitar 1,83 juta jiwa, sementara generasi Milenial sekitar 26,6% atau 1,7 juta jiwa. Pada tahun 2020, Generasi Z masuk dalam kelompok usia non-produktif, di lain sisi generasi Milenial sudah masuk dalam kelompok usia produktif. Struktur penduduk ini bisa dijadikan modal pembangunan, terlebih sebab jumlah penduduk usia produktif (14 hingga 64 tahun) sangat besar di Riau (Gatra.com, 2021).

Survei Angkatan Kerja (Sakernas) Februari 2020 memperlihatkan fenomena generasi milenial mendominasi populasi yang bekerja di Riau, mencapai 1,29 juta orang. Meskipun diharapkan bisa menjadi pendorong ekonomi, kenyataannya, generasi milenial juga menyumbang tingkat pengangguran tertinggi di Riau. Berkaitan dengan hal itu, diperlukan strategi agar generasi milenial yang penuh enerjik dan paham teknologi bisa terserap ke dalam pasar tenaga kerja, sehingga mereka bisa menyerahkan kontribusi ekonomi yang maksimal, terlebih di Riau (Aryati, 2021).

Generasi milenial berada di antara dua generasi lainnya, yaitu generasi X dan generasi Z. Hal ini membuat milenial memiliki karakteristik unik yang menarik untuk diteliti. Beberapa karakteristik milenial meliputi keterbukaan dalam berkomunikasi, penggunaan media sosial yang sangat aktif, pengaruh besar dari perkembangan teknologi, serta fleksibilitas dalam pandangan politik dan ekonomi. (Widyaputri, 2022) Mereka cenderung menggunakan teknologi untuk mempermudah segala aktivitas, termasuk berbelanja. Kemajuan teknologi, seperti cara pembayaran nontunai melalui kartu debit, kartu kredit, *e-money*, internet banking, dan sejenisnya, sangat disukai oleh milenial kelas menengah perkotaan. Kehadiran mereka menjadi pemicu pertumbuhan pembayaran tanpa uang tunai. Di

masa depan, alat pembayaran tradisional akan beralih ke alat pembayaran modern. (Sulistyawan, 2020)

Lokasi penelitian ini berada di Provinsi Riau. Pada 2019, Lokadata.id menempatkan Pekanbaru, ibukota Provinsi Riau, sebagai salah satu dari delapan kota yang memiliki potensi besar untuk mengembangkan bisnis Teknologi Komunikasi dan Informasi (ICT) di Indonesia. Aryati (2021) memaparkan bahwa pertumbuhan ekonomi Kota Pekanbaru dalam sembilan tahun terakhir di atas rata-rata nasional. Di sisi lain, sektor Informasi dan Komunikasi di kota itu juga tumbuh di atas rata-rata nasional. Meskipun demikian, kontribusinya pada pertumbuhan ekonomi masih di bawah 3,4 persen. Selama sembilan tahun terakhir, sektor informasi dan komunikasi di Pekanbaru tumbuh sebesar 8,3 persen per tahun dan mencapai nilai Rp 2,2 triliun. Kontribusinya pada Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) wilayah adalah 2,9 persen, memperlihatkan masih ada potensi untuk pertumbuhan lebih lanjut. (Diskominfo, 2021)

Dilansir dari website Harvard (2022), seorang karyawan yang sebelumnya *engage* mungkin menjadi *disengaged* terjadi sebab sejumlah alasan. Pertama, karyawan yang merasa misi organisasi tidak sejalan dengan visi pribadi karyawan. Kedua, kurangnya peluang pertumbuhan karir dan pelatihan yang buruk serta sumber daya yang tidak memadai bisa menyebabkan ketidakpuasan dan kebencian. Ketiga, kepemimpinan dan manajemen buruk yang bisa membuat pekerja merasa sangat frustrasi. Kurangnya transparansi oleh pimpinan dapat, termasuk tidak menerima *feedback* perihal kinerja karyawan atau bagaimana mereka bisa meningkatkan kinerjanya. Cara jitu untuk membuat karyawan tidak betah adalah tim yang tidak berfungsi dan budaya tempat kerja yang *toxic*. Dan yang terakhir, kurangnya otonomi atau fleksibilitas kerja bisa dengan cepat menciptakan *disengagement*. Hal ini membuat karyawan merasa tidak dipercaya.

Organisasi, manajemen dan kepemimpinan, serta kawasan kerja merupakan tiga faktor yang perlu dipertimbangkan oleh bisnis guna menumbuhkan sikap *engagement* pada karyawan, menurut penelitian Murnianita (2012: 14-15). Simanjuntak (2003: 39) memaparkan bahwa peralatan yang

dipergunakan karyawan, lingkungan tempat mereka bekerja, dan teknik kerja mereka semuanya bisa dianggap sebagai aspek lingkungan kerja dan berdampak pada seberapa baik kinerja karyawan baik secara individu ataupun kolektif. Di lain sisi Sutrisno (2010:118) memaparkan bahwa yang disebut dengan "lingkungan kerja" yakni seluruh prasarana dan sarana kerja di sekeliling pegawai yang sedang menjalankan tugasnya yang bisa berdampak pada bagaimana pekerjaan dijalankan.

Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik merupakan dua bagian dari lingkungan kerja (Sedarmayanti, 2001:21). Contoh lingkungan kerja fisik yakni pencahayaan, warna cat dinding, aliran udara, musik, kerapian serta rasa aman. Di lain sisi desain pekerjaan, struktur tugas, gaya kolaborasi, filosofi kepemimpinan, dan kebiasaan organisasi merupakan contoh lingkungan kerja non fisik.

Penelitian ini memilih lingkungan kerja non fisik sebab penekanannya pada aspek psikologis, fleksibilitas, dan budaya organisasi yang semuanya dianggap memiliki dampak signifikan pada keterlibatan karyawan (*employee engagement*). Menurut Indiyati et al. (2020), budaya organisasi adalah salah satu aspek penting yang perlu dipertimbangkan dalam kelangsungan perusahaan karena dapat menghasilkan kelancaran di semua aspek operasional perusahaan dan dapat berfungsi sebagai pedoman bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Mangkunegara (2009:67) memaparkan bahwa kinerja pegawai sangat mendapat pengaruh dari lingkungan kerja non fisik, di mana motivasi untuk berprestasi sebaiknya muncul dari dalam diri karyawan dan didukung oleh kondisi lingkungan kerja yang kondusif. Dengan adanya dukungan tersebut, karyawan akan lebih termotivasi untuk mencapai kinerja optimal.

Employee engagement berpengaruh secara baik dan signifikan oleh lingkungan kerja non fisik, menurut studi Erfendi, dkk (2023). Di lain sisi, penelitian Hasmayni, dkk (2022) mendukung hal ini yang menjumpai bahwa lingkungan kerja non fisik perusahaan parkir PT X menyerahkan partisipasi sejumlah 72,2% pada keterikatan pekerja.

Di bulan Desember 2023, hasil wawancara peneliti dengan staf HRD dan sejumlah pekerja dari sejumlah perusahaan industri perkebunan mengungkapkan fenomena ketidakpuasan karyawan pada pekerjaannya. Penyebab utamanya adalah kesalahpahaman dalam menerima komunikasi sehingga menimbulkan sejumlah kejadian yang menimbulkan perselisihan antar anggota tim. Akibatnya, lingkungan kerja menjadi kurang ramah. Di lain sisi, *work-life balance* pekerja seringkali tidak seimbang, dengan imbalan dan kompensasi yang tidak selaras dengan harapan pekerja serta jam kerja yang melebihi standar jam kerja.

Kompensasi adalah elemen kunci bagi karyawan untuk tetap bekerja. Lebih dari separuh narasumber, 55% wanita dan 57% pria, menyatakan kepuasan dengan kemajuan dalam pekerjaan, menurut penelitian Accenture pada lebih dari 3.400 spesialis dari 29 negara. Mayoritas dari mereka yang menyatakan Mereka yang menyatakan ketidakpuasan pada profesi mereka menyebutkan hal-hal seperti gaji rendah (47% perempuan dan 44% laki-laki), prospek kemajuan yang kecil (36% berbanding 32%) dan perasaan terperangkap (29% berbanding 34%). (2011, Rahayu).

Dessler (2017) menjelaskan kompensasi karyawan (*employee compensation)* memuat segala bentuk pembayaran yang diserahkan pada pekerja sebagai akibat dari hasil kerjanya. Penelitian Dow Scott dan Tom Mc Mullen (2010) dalam Erfeni (2023) memperlihatkan bahwa keterlibatan karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh struktur, program, dan kebijakan Total Rewards. Kesimpulan ini searah dengan temuan studi yang dilakukan Dewi (2012), Indriyani, dan Heruwarsito (2017) dalam Erfeni (2023). Temuan studi ini menegaskan bahwa kompensasi memiliki pengaruh penting dan positif perihal keterlibatan pekerja.

Didasari oleh latar belakang dan dukungan bukti penelitian diatas, penulis menjalankan penelitian ini yang bermaksud untuk memahami secara intensif berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja non-fisik dan kompensasi terhadap e*mployee engagement* karyawan generasi milenial provinsi Riau.

1.3 Perumusan Masalah

Dengan mempertimbangkan konteks yang sudah dijelaskan sebelumnya, berikut adalah perumusan masalah penelitian ini:

1. Bagaimana lingkungan kerja non-fisik yang dirasakan oleh karyawan generasi milenial di Provinsi Riau?
2. Bagaimana kompensasi yang dirasakan oleh karyawan generasi milenial di Provinsi Riau?
3. Bagaimana *employee engagement* generasi milenial di Provinsi Riau?
4. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja non-fisik terhadap *employee engagement* yang terjadi pada karyawan generasi milenial di Provinsi Riau?
5. Bagaimana dampak kompensasi terhadap e*mployee engagement* pada karyawan generasi milenial di Provinsi Riau?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah di atas, temuan berikut harus didapat melalui penelitian ini:

1. Menganalisis lingkungan kerja non-fisik yang dirasakan oleh karyawan generasi milenial di Provinsi Riau.
2. Menganalisis kompensasi karyawan yang dirasakan oleh generasi milenial di Provinsi Riau.
3. Menganalisis *employee engagement* generasi milenial di Provinsi Riau.
4. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja non-fisik pada tingkat *employee engagement* yang terjadi pada karyawan generasi milenial di Provinsi Riau.
5. Menganalisis dampak kompensasi terhadap e*mployee engagement* pada karyawan generasi milenial di Provinsi Riau?

1.5 Manfaat Penelitian

Studi ini diharapkan memiliki implikasi teoritis dan praktis sebagai berikut:

1. Kegunaan teoritis yaitu untuk mengembangkan ilmu yang bisa memperluas penelitian sumber daya manusia dan diharapkan bisa membantu pihak lain mempresentasikan ilmunya untuk menjalankan penelitian serupa.
2. Penerapan praktis yaitu penggunaan di perusahaan pada umumnya, terlebih perihal employee engagement. bisa berpikir untuk memecahkan masalah keterikatan karyawan dengan menggunakan solusi yang mempertimbangkan lingkungan kerja.
3. Bermanfaat untuk penelitian selanjutnya, semoga penelitian ini bisa dipergunakan sebagai bahan informasi dan untuk mengembangkan penelitian selanjutnya.

1.6 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Hal ini memuat bab I hingga bab V dari laporan penelitian, yang bersama-sama memberikan penyajian karya yang sistematis dan ringkas.

a. BAB I PENDAHULUAN

Bab ini memberikan ringkasan yang jelas, ringkas, dan bisa diandalkan perihal temuan penelitian. Bab ini berisi: ikhtisar tentang objek penelitian, latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, keuntungan penelitian, dan pendekatan sistematis pada penulisan tesis.

b. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi ide yang luas hingga yang spesifik, bukti pendukung dari penelitian sebelumnya, kerangka kerja penelitian, dan, jika diperlukan, hipotesis dipaparkan dalam bab ini.

c. BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menekankan pendekatan, metode, dan teknik yang dipergunakan dalam pengumpulan dan analisis data yang bisa mengatasi permasalahan penelitian. Bab ini memuat penjelasan perihal: Jenis Penelitian, Operasionalisasi Variabel, Populasi dan Sampel (untuk kuantitatif) / Situasi Sosial (untuk kualitatif), Pengumpulan Data, Uji Validitas dan Reliabilitas, serta Teknik Analisi Data.

d. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Temuan penelitian dan pembahasan disusun dalam sejumlah subjudul dan dipaparkan secara metodis berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian. Bab ini dibagi menjadi dua bagian: bagian pertama berisi temuan penelitian, dan bagian kedua membahas atau menganalisis temuan itu. Temuan analisis data harus didahulukan di tiap-tiap bagian pembahasan, diikuti oleh interpretasi, dan terakhir, kesimpulan. Topik perlu dibandingkan dengan penelitian sebelumnya atau kerangka teori terkait.

e. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Jawaban atas pertanyaan penelitian dan rekomendasi untuk keuntungan penelitian dijumpai dalam kesimpulan.