

Manajemen Performa melalui Atribut Individu Karyawan terhadap Keterikatan Karyawan pada Perusahaan Startup di Indonesia = Managing Performance through Individual Employee Attributes towards Employee Engagement in Startup Companies in Indonesia

Jeffrey Aldi Permana, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=9999920556292&lokasi=lokal>

Abstrak

Perkembangan teknologi dan pandemi COVID-19 mendorong transisi belanja masyarakat melalui e-commerce. Akibatnya, tenaga kerja yang spesialis dan mengerti akan perkembangan teknologi sangat dibutuhkan. Oleh sebab itu, karyawan harus dapat selalu berkembang untuk menghadapi perubahan yang cepat. Perusahaan juga dapat membantu perkembangan ini dengan memberikan pelatihan pada atribut karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara manajemen performa pada atribut karyawan dan hubungannya pada keterikatan karyawan. Variabel atribut karyawan memiliki beberapa konstruk penyusun antara lain orientasi sosial, regulasi diri, pemikiran analitis, ekstroversi, ketelitian, ketegasan, dan kepemimpinan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah penduduk Indonesia yang lahir pada rentang tahun 1981 hingga tahun 2000 yang telah bekerja minimum satu tahun pada perusahaan startup dengan industri e-commerce dan telah lulus minimal jenjang S1. Metode purposive sampling digunakan dalam penelitian ini dengan jumlah sebanyak 262 responden dan dianalisis dengan menggunakan Partial Least Squares – Structural Equation Modelling (PLS-SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang merupakan konstruk dari variabel atribut karyawan merupakan konstruk yang paling berpengaruh pada variabel keterikatan karyawan dalam perusahaan. Selain itu, ditemukan juga bahwa orientasi sosial, regulasi diri, pemikiran analitis, ekstroversi, dan pemikiran sistem memiliki pengaruh positif yang signifikan pada keterikatan karyawan.

.....Technological developments and the COVID-19 pandemic are driving the transition of people's shopping through e-commerce. As a result, a specialized workforce who understands technological developments is needed. Therefore, employees must always be able to develop to deal with rapid changes. Companies can also help with this development by providing training on employee attributes. This study aims to analyze the relationship between performance management and employee attributes and its relationship to employee engagement. The employee attribute variable has several constructs naming social orientation, self-regulation, analytical thinking, extroversion, conscientiousness, assertiveness, and leadership. The sample used in this research is the citizen of Indonesia that is born within the year 1981 to the year 2000 that has worked for a minimum of one year in an e-commerce startup and has an undergraduate degree. The purposive sampling technique is used to collect the data in this research with a total of 262 respondents and analyzed with the Partial Least Squares – Structural Equation Modelling (PLS-SEM). The research shows that leadership as a construct of the variable of employee attribute has the most influence on the employee engagement in a company. The research also shows that social orientation, self-regulation, analytical thinking, extroversion, and systems thinking as a positive and significant factor to employee engagement.