

ABSTRAK

Pada zaman modern ini dimana tenaga kerja Indonesia sedang berganti dari generasi Z menjadi generasi Millennial terdapat kabar yang menyebar diantara para pekerja yang lebih senior bahwa generasi millennial dikenal sebagai generasi yang memiliki loyalitas yang rendah terhadap organisasi sehingga terdapat fenomena “kutu loncat” yang cukup banyak diantara tenaga kerja generasi millennial. Tetapi disisi lain para tenaga kerja generasi milenial mengatakan bahwa para pemimpin organisasi yang berasal dari generasi sebelumnya dirasa tidak mampu memberikan apa yang para tenaga kerja generasi milenial butuhkan dan pendekatan yang dilakukan juga dinilai tidak kompatibel. Berawal dari permasalahan tersebut, Model penelitian empirik adalah tujuan dibuatnya *paper* ini untuk mengetahui apakah dengan moderasi *employee engagement*, variabel *job satisfaction*, dan *career development* mampu memberikan peningkatan *employee performance* yang signifikan seperti yang beberapa tenaga kerja millennial katakan untuk bisa mendapatkan tenaga kerja yang loyal kepada organisasi dan memiliki performa yang tinggi.

Pertama, model kerangka pemikiran dikembangkan antara *employee engagement*, *job satisfaction*, *career development* dan *employee performance* berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya. Kedua, data didapatkan dari 100 responden dengan memberikan kuesioner yang terdiri dari pertanyaan terbuka dan tertutup. Responden adalah Karyawan Bank OCBC di Kota Tangerang dan Jakarta Barat (Region 3). Keempat, informasi yang didapatkan dihitung dengan cara kuantitatif dan struktural menggunakan SEM (*Structural Equation Modeling*) lewat *SmartPLS 3 (Partial Least Square)* yang merupakan *software* komputer.

Penelitian ini menghasilkan temuan bahwa moderasi *employee engagement*, *job satisfaction* dan *career development* memiliki efek positif terhadap *employee performance*. Di sisi lain ditemukan bahwa hanya variabel *career development* yang memiliki efek positif yang signifikan terhadap *employee performance*. Implikasi manajerial penelitian ini dapat menjadi pertimbangan organisasi saat akan membuat kebijakan di wilayah sumber daya manusia mereka.

Kata kunci: *Job satisfactions*, *employee performance*, *career development*, *employee performance*, *Partial Least Square (PLS)*.