

ABSTRAK

Dunia kerja saat ini didominasi oleh karyawan generasi Y. Generasi ini teridentifikasi memiliki tingkat keterikatan yang sangat rendah terhadap organisasi. Padahal, keterikatan karyawan merupakan strategi bisnis utama untuk mencapai kinerja organisasi yang maksimal. Penelitian ini dilakukan di Perusahaan sector keuangan yang memiliki tingkat keterikatan karyawan paling rendah dari sector lainnya di Indonesia. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dampak pemberian imbalan, gaya kepemimpinan transformasional dan penerapan organizational learning terhadap tingkat keterikatan karyawan generasi Y di Perusahaan keuangan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan metode survey dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan generasi Y yang memiliki masa kerja minimal satu tahun dan berstatus karyawan tetap sebanyak 59 orang. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisa menggunakan smartPLS 3.2.8. Penelitian ini menemukan bahwa penerapan organizational learning memiliki pengaruh yang positif terhadap keterikatan karyawan generasi Y di Perusahaan sector keuangan di Indonesia. Sedangkan gaya kepemimpinan transformasional dan imbalan ditemukan tidak memiliki pengaruh terhadap keterikatan karyawan generasi Y di Perusahaan sector keuangan di Indonesia.

Kata Kunci : *Generasi Y, Keterikatan Karyawan, Imbalan, Kepemimpinan Transformasional, Organizational learning*