

ABSTRACT

In an era of a growing business, the property development company is currently one of the companies that are able to contribute to the country's economy. This, of course, must be supported by qualified and competent human resources. The purpose of this study is to analyze the influence of organizational culture, leadership, and *Grit* on work engagement in one of the property developer companies in the Jakarta area. This study uses a quantitative type involving 245 respondents. This study applies the analytical method each employee's vision, mission, and core values through SmartPLS 4.0 by testing the measurement model assessment and structural model assessment. This research resulted in a trend of significant positive influence on work engagement through leadership and *Grit*. Thus, leadership and *Grit* have factors that can influence employee engagement, so this needs to be considered and improved so that company goals can be achieved. Furthermore, there are findings that work engagement is not influenced by organizational culture. So that the company PT "X" needs to immediately carry out the process of internalizing the vision, mission, and core values for each employee. The internalization process can be carried out in top-down stages, by lowering the vision, mission, and core values into real and measurable behavioral indicators which are then disseminated to all employees and carried out consistently. In addition, leaders in business units who are in-house employees should be made agents of change for the internalization process that is carried out.

Keywords: Organizational culture, leadership engagement, *Grit*, work engagement

ABSTRAK

Dalam era bisnis yang semakin berkembang, perusahaan property developer saat ini menjadi salah satu perusahaan yang mampu memberikan kontribusi terhadap perekonomian negara. Hal ini tentu harus didukung oleh kualitas sumber daya manusia yang mumpuni dan berkompeten. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melakukan analisis pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan serta *Grit* terhadap keterikatan kerja di salah satu *property developer company* di wilayah Jakarta. Penelitian ini menggunakan jenis kuantitatif dengan melibatkan 245 responden. Penelitian ini menerapkan metode analisa melalui *SmartPLS 4.0* dengan menguji *measurement model assessment* dan *structural model assessment*. Penelitian ini menghasilkan kecenderungan pengaruh positif yang signifikan pada keterikatan kerja melalui kepemimpinan dan *Grit*. Dengan demikian, kepemimpinan dan *Grit* memiliki faktor yang dapat memengaruhi keterikatan kerja pada karyawan, sehingga hal ini perlu diperhatikan dan ditingkatkan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Selanjutnya, terdapat temuan bahwa keterikatan kerja tidak dipengaruhi oleh budaya organisasi. Sehingga perusahaan PT “X” perlu segera melakukan proses internalisasi visi, misi dan *core value* kepada setiap karyawan. Proses internalisasi dapat dilakukan secara bertahap *top down*, dengan cara menurunkan visi, misi dan *core value* kedalam indikator-indikator perilaku yang nyata dan dapat diukur yang kemudian di sosialisasikan kepada seluruh karyawan serta dilakukan secara konsisten. Selain itu para pimpinan di bisnis unit yang merupakan karyawan *inhouse* hendaknya dijadikan *agent of change* terhadap proses internalisasi yang dilakukan.

Kata Kunci: Budaya organisasi, *leadership engagement*, *Grit*, keterikatan kerja