

Hubungan antara Persepsi Kepemimpinan Pemberdayaan dan Komitmen Organisasi pada Karyawan Generasi Z = The Relationship between Perceptions of Empowering Leadership and Organizational Commitment in Generation Z's Employee

Salsabila Azaria, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=9999920523471&lokasi=lokal>

Abstrak

Masuknya generasi Z sebagai salah satu angkatan kerja di Indonesia membuat jumlah angkatan kerja bertambah banyak variasinya karena terdiri dari berbagai macam generasi. Adapun karakteristik dari generasi Z adalah mereka menyukai apabila diberikan kesempatan untuk mengungkapkan ide atau pendapat mereka serta diterimanya umpan balik atas pekerjaan yang telah dilakukan. Dengan begitu, diperlukan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karakteristik karyawan generasi Z. Pemimpin yang menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan karakteristik generasi Z dapat memberikan karyawannya pengalaman kerja yang positif sehingga karyawan pun memiliki komitmen untuk bekerja di suatu organisasi dalam rentang waktu yang lama. Penelitian ini memiliki tipe korelasional dengan menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini melibatkan 187 partisipan karyawan generasi Z yang sedang bekerja minimal enam bulan dan memiliki atasan langsung. Instrumen yang digunakan adalah alat ukur kepemimpinan pemberdayaan (Empowering Leadership Scale) dan komitmen organisasi (Organizational Commitment Questionnaire). Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis korelasional karena data yang diperoleh tidak terdistribusi secara normal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi dukungan otonomi ($r = 0.654$, $p < 0.01$) dan dukungan pengembangan ($r = 0.455$, $p < 0.01$) memiliki hubungan yang signifikan dengan komitmen organisasi pada karyawan generasi Z.

.....The entry of Generation Z as one of the workforce in Indonesia has made the number of the workforce increase in variety because it consists of various generations. The characteristics of the Z generation are that they like to be given the opportunity to express their ideas or opinions and receive feedback on the work that has been done. That way, a leadership style is needed that is in accordance with the characteristics of generation Z employees. Leaders who adapt their leadership style to the characteristics of generation Z can provide their employees with positive work experiences so that employees also have a commitment to work in an organization for a long time. This research has a correlational type using quantitative methods. This research involved 187 Generation Z employee participants who were working for at least six months and had a direct supervisor. The instruments used are measuring leadership empowerment (Empowering Leadership Scale) and commitment to the organization (Organizational Commitment Questionnaire). The analysis technique used is correlational analysis because the data obtained is not normally distributed. The results showed that the dimensions of autonomy support ($r = 0.654$, $p < 0.01$) and development support ($r = 0.455$, $p < 0.01$) had a significant relationship with organizational commitment among Generation Z employees.