

Kepemimpinan yang Memberdayakan dan Komitmen Afektif pada Karyawan Generasi Z: Peran Mediasi Job Crafting = Empowering Leadership and Affective Commitment Among Generation Z Employees: The Mediation Role of Job Crafting

Adis Aura Maharani, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=9999920516515&lokasi=lokal>

Abstrak

Karyawan Generasi Z seringkali dianggap tidak memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Meskipun begitu, adanya perilaku job crafting diketahui dapat meningkatkan komitmen afektif karyawan terhadap organisasi. Dengan menggunakan kerangka job characteristic model, penelitian ini bertujuan untuk menguji dan membuktikan peran dari job crafting sebagai mediator dalam hubungan antara kepemimpinan yang memberdayakan dan komitmen afektif pada karyawan Generasi Z. Partisipan penelitian merupakan karyawan di perusahaan swasta dan BUMN di Indonesia dengan minimal 1 tahun bekerja di bawah kepemimpinan atasan langsung (N = 133). Pengambilan data menggunakan teknik convenience dan snowball sampling melalui survei daring. Data dianalisis menggunakan teknik Hayes' simple mediation model menggunakan PROCESS versi 4.2 pada SPSS v20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan tidak langsung yang signifikan antara kepemimpinan yang memberdayakan dengan komitmen afektif melalui job crafting. Namun, kepemimpinan yang memberdayakan masih dapat memprediksi komitmen afektif secara signifikan ketika job crafting dikontrol. Dengan demikian, job crafting secara parsial memediasi hubungan antara kepemimpinan yang memberdayakan dan komitmen afektif. Hasil ini dapat menjadi acuan bagi perusahaan untuk mengadopsi gaya kepemimpinan yang memberdayakan yang sesuai dengan karakteristik Generasi Z untuk dapat meningkatkan perilaku job crafting dan komitmen afektif mereka.

.....Generation Z employees are often seen as not having high organizational commitment. However, job crafting behavior has been shown to increase employee affective commitment to the organization. Using the framework of job characteristic model, this study aims to examine and prove the role of job crafting as a mediator in the relationship between empowering leadership and affective commitment to the organization. Research participants are employees in private and state-owned companies in Indonesia with a minimum of 1 year working under their direct leader (N = 133). Data collection was done using convenience techniques and snowball sampling through online surveys. Data were analyzed using Hayes' simple mediation model technique using PROCESS version 4.2 on SPSS v20. The results showed that there is a significant indirect relationship between empowering leadership and affective commitment through job crafting. However, empowering leadership still significantly predicts affective commitment when job crafting is controlled. Thus, job crafting partially mediates the relationship between empowering leadership and affective commitment. The results of this study can be a reference for companies to adopt an empowering leadership style that is compatible with the characteristics of Generation Z in order to improve their job crafting behavior and affective commitment.