

ABSTRAK

Abimanyu, Josafat Airell. 2025. Hubungan antara kepemimpinan transformasional dan *employee engagement* pada karyawan generasi z. *Skripsi*. Yogyakarta: Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Sanata Dharma

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan transformasional dan keterlibatan karyawan pada karyawan generasi Z. Partisipan yang terlibat dalam penelitian ini adalah 128 karyawan yang tergolong dalam generasi Z dan berasal dari berbagai organisasi. Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan antara kepemimpinan transformasional dan *employee engagement* pada karyawan generasi Z. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala adaptasi *Employee Engagement Scale* (12 item, $\alpha = 0,837$) milik Shuck, dkk., (2016) dan skala kepemimpinan transformasional (26 item, $\alpha = 0,946$) yang disusun sendiri oleh peneliti. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis non-parametrik *Spearman's Rho* karena data tidak terdistribusi normal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis diterima, yaitu terdapat hubungan signifikan dan positif dengan korelasi yang kuat antara kepemimpinan transformasional dan keterlibatan karyawan pada karyawan generasi Z ($p = <,001$. $r_s = 0,522$). Hal ini berarti semakin tinggi tingkat persepsi karyawan terhadap kepemimpinan transformasional, semakin tinggi pula tingkat keterlibatan karyawan pada generasi Z. Sebaliknya semakin rendah tingkat persepsi karyawan kepemimpinan transformasional, semakin rendah pula tingkat keterlibatan karyawan pada generasi Z.

Kata kunci: kepemimpinan transformasional, keterlibatan karyawan, karyawan generasi Z.

ABSTRACT

Abimanyu, Josafat Airell. 2025. The relationship between transformational leadership and employee engagement among generation z employees. *Thesis*. Yogyakarta: Psychology, Faculty of Psychology, Sanata Dharma University.

This Study aims to determine the relationship between transformational leadership and employee engagement among generation Z employees. The participants were 128 employees classified as Generation Z from various companies or organizations. The hypothesis proposed is there is a positive and significant relationship between transformational leadership and employee engagement among generation Z employees. This study used a quantitative method. Measurements in this study used an adaptation of the Employee Engagement Scale (12 items, $\alpha = 0.837$) by Shuck et al, (2016) and the Transformational Leadership Scale (26 items, $\alpha = 0.946$) compiled by the researcher. In this study, the data were analyzed with Spearman's Rho non-parametric analysis because the data was not normally distributed. The results show that the hypothesis is accepted, indicating a significant and positive relationship and strong between transformational leadership and employee engagement among generation Z ($p = <.001$. $r_s = 0.522$). This means that the higher level employee perceptions of transformational leadership, the higher level of employee engagement among generation Z. Conversely, the lower level employee perceptions of transformational leadership, the lower level of employee engagement among generation Z.

Keywords: transformational leadership, employee engagement, generation Z employees