

ABSTRAK

Tansamaria, Tesalonika Putri. (2025). Hubungan antara Kepemimpinan inklusif dan komitmen organisasi pada karyawan generasi Z. Skripsi. Yogyakarta: Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Sanata Dharma.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan inklusif dan komitmen organisasi pada karyawan generasi Z. Partisipan yang terlibat dalam penelitian ini adalah 204 karyawan generasi Z yang lahir pada rentang tahun 1995-2010. Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara kepemimpinan inklusif dan komitmen organisasi pada karyawan generasi Z. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil terjemahan dari Skala *Inclusive Leadership* milik Carmeli dkk. (9 item, $\alpha = 0,94$) dan Skala *Organizational Commitment* milik Allen dan Meyer (24 item, $\alpha = 0,76$). Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis nonparametrik *Spearman's Rho* karena data tidak terdistribusi secara normal. Hasil penelitian ini menunjukkan hipotesis diterima, yaitu terdapat hubungan signifikan dan positif dengan kekuatan cukup antara kepemimpinan inklusif dan komitmen organisasi pada karyawan generasi Z ($r_s = 0,284, p = <.001$). Hal ini berarti semakin tinggi tingkat kepemimpinan inklusif pada pemimpin, semakin tinggi pula komitmen organisasi pada karyawan. Sebaliknya, semakin rendah tingkat kepemimpinan inklusif pada pemimpin, semakin rendah pula komitmen organisasi pada karyawan.

Kata kunci: Kepemimpinan Inklusif, Komitmen Organisasi, Karyawan, Generasi Z

ABSTRACT

Tansamaria, Tesalonika Putri. (2025). The relationship between inclusive leadership and organizational commitment among Generation Z employees. Thesis. Yogyakarta: Psychology, Faculty of Psychology, Sanata Dharma University.

This study aims to investigate the relationship between inclusive leadership and organizational commitment among Generation Z employees. The participants in this study were 204 Generation Z employees born between 1995 and 2010. The hypothesis of this study is that there is a positive relationship between inclusive leadership and organizational commitment among Generation Z employees. This study employed a quantitative research method. The scales used in this study are translated versions of Carmeli et al.'s Inclusive Leadership Scale (9 items, $\alpha = 0,94$) and Allen and Meyer's Organizational Commitment Scale (24 items, $\alpha = 0,76$). Data analysis in this study uses Spearman's Rho nonparametric analysis because the data are not normally distributed. The results of this study indicate that the hypothesis is accepted, namely that there is a significant and positive relationship with sufficient strength between inclusive leadership and organizational commitment among Generation Z employees ($r_s = 0,284$, $p = <.001$). This means that the higher the level of inclusive leadership among leaders, the higher the organizational commitment among employees. Conversely, the lower the level of inclusive leadership among leaders, the lower the organizational commitment among employees.

Keywords: Inclusive Leadership, Organizational Commitment, Employees, Generation Z