

INTISARI

Kehadiran generasi Z di pasar tenaga kerja membawa tantangan tersendiri bagi perusahaan untuk menemukan cara yang tepat terkait bagaimana mengelola serangkaian karakteristik dan potensi unik yang mereka miliki agar dapat bermanfaat untuk kemajuan perusahaan. Dalam lingkungan bisnis yang dinamis, kecenderungan untuk berperilaku kreatif menjadi salah satu potensi generasi Z yang harus diantisipasi oleh perusahaan yang ingin unggul dari pesaing. Persepsi karyawan generasi Z terkait dukungan yang diberikan organisasi dapat menjadi faktor penting yang perlu dipertimbangkan oleh perusahaan untuk mendorong perilaku kerja kreatif.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh dukungan organisasional persepsian pada perilaku kerja kreatif karyawan generasi Z dengan keterikatan kerja sebagai variabel pemediasi. Penelitian ini dilakukan pada 112 karyawan generasi Z yang bekerja di perusahaan yang bergerak di sektor Teknologi Informasi dan Komunikasi di Yogyakarta yang telah bekerja minimal selama enam bulan. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, sedangkan pengumpulan datanya dilakukan dengan menyebarkan kuesioner daring yang berisi item-item pernyataan yang diukur dengan skala Likert lima poin. Data yang didapatkan dalam penelitian ini selanjutnya dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS)* dengan *software* SmartPLS 3.0.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan organisasional persepsian terdukung signifikan berpengaruh positif pada perilaku kerja kreatif karyawan generasi Z. Selain itu, dalam penelitian ini juga ditemukan bahwa keterikatan kerja terbukti memediasi sebagian (*partial mediation*) pengaruh positif dukungan organisasional persepsian pada perilaku kerja kreatif karyawan generasi Z.

Kata Kunci: perilaku kerja kreatif, dukungan organisasional persepsian, keterikatan kerja, generasi Z

ABSTRACT

The presence of Generation Z in the labor market has its own challenges for companies to find the right way of managing their unique characteristics and potential in order to be useful for the company's advancement. In a dynamic business environment, behaving creatively becomes one of Generation Z's potentials that must be anticipated by companies which want to outperform competitors. The perception of Generation Z employees regarding the support provided by the organization can be an essential factor needing to be considered to encourage creative work behavior.

The study was quantitative aiming to analyze the effect of perceived organizational support on the creative work behavior of Generation Z employees with work engagement as a mediating variable. It was conducted on 112 Generation Z employees who worked for at least six months in Information and Communication Technology companies in Yogyakarta. Sampling in this study used a purposive sampling technique, while the data collection was conducted by distributing online questionnaires containing statement items measured by a five-point Likert scale. Then, the data were analyzed using Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS) with SmartPLS 3.0.

The results indicated that perceived organizational support had a significant positive effect on the creative work behavior of Generation Z employees. In addition, the study found that work engagement was proven to partially mediate the positive influence of perceived organizational support on the creative work behavior of Generation Z employees.

Keywords: *Creative Work Behavior, Perceived Organizational Support, Work Engagement, Generation Z*