

Peran Career Adaptability dan Leader-Member Exchange terhadap Work Engagement Generasi Milenial

The Role of Career Adaptability and Leader-Member Exchange on Work Engagement of the Millennials Generation

Fatma Husni¹, Noor Siti Rahmani²

^{1,2}Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada

Email: fatma.husni@mail.ugm.ac.id, noor.rahmani@ugm.ac.id

Abstract

Generation gap is a challenge in today industrial world. Demographic bonus ini 2020-2035 where millennials account for aroun 59.93% of the productive age population. However, millennial generation employees are the cause of high turnover due to low levels of loyalty. Most companies in 2020 experienced a decline in productivity of 3%-6% due to decreased engagement. This study aims to look at the role of Career Adaptability (CA) and Leader-Member Exchange (LMX) in increasing Work Engagement (WE) in millennial generation. A total of 331 participant in this study. The results showed that CA and LMX were proven simultaneously to have a positive role on WE by 33.9% in the millennial generation. Personal resources (CA) provide a larger contribution of 23.4% compared to job resources (LMX) of 10.5%.

Keywords: *career adaptability, leader-member exchange, work engagement, millennial generation.*

Abstrak

Gap generasi merupakan tnatangan pada dunia industri saat ini. Bonus demografi pada tahun 2020-2035 dimana milenial menyumbang sekitar 59,93% dari penduduk usia produktif. Akan tetapi karyawan generasi milenial merupakan penyebab terjadinya turnover yang tinggi disebabkan tingkat loyalitas yang rendah. Sebagian besar perusahaan pada tahun 2020 mengalami penurunan produktivitas sebesar 3%-6% yang disebabkan penurunan engagement. Penelitian ini bertujuan untuk melihat peran dari *Career Adaptability* (CA) dan *Leader-Member Exchange* (LMX) dalam meningkatkan *Work Engagement* (WE) pada generasi milenial. Sebanyak 331 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa CA dan LMX terbukti secara simultan memberikan peran positif terhadap WE sebesar 33,9% pada generasi milenial. *Personal resource* (CA) memberikan sumbangan efektif yang lebih besar yaitu 23,4% dibandingkan *job resources* (LMX) yaitu 10,5%.

Kata kunci: *career adaptability, leader-member exchange, work engagement, generasi milenial.*