

Peran Kepemimpinan Autentik terhadap Kesejahteraan di Tempat Kerja dengan *Organizational Belonging* sebagai Mediator pada Karyawan Generasi Z

Rahmayanti¹, Indrayanti²

^{1,2}Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada

E-mail: ¹Rahmayanti@mail.ugm.ac.id , ²indrapsi@ugm.ac.id

Abstrak. Generasi Z yang diproyeksikan akan mendominasi angkatan kerja global, dikenal memiliki nilai dan harapan terhadap lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan. Berdasarkan konteks tersebut, penelitian ini mengembangkan model berbasis *Conservation of Resources Theory* (COR) untuk menguji peran kepemimpinan autentik terhadap kesejahteraan di tempat kerja dengan *organizational belonging* sebagai mediator pada karyawan Generasi Z di Indonesia. Sebanyak 285 responden berpartisipasi dalam survei ini. Pengujian hipotesis dilakukan dengan teknik *bootstrapping* menggunakan perangkat lunak SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *organizational belonging* secara signifikan memediasi hubungan antara kepemimpinan autentik dan kesejahteraan di tempat kerja secara parsial ($p = 0,000$; $p < 0,05$). Dari keempat dimensinya, *be myself* memberikan kontribusi terbesar terhadap konstruk tersebut, sehingga memainkan peran penting dalam proses mediasi. Temuan ini menekankan bahwa membangun *organizational belonging* merupakan komponen penting dalam memperkuat dampak positif kepemimpinan autentik terhadap kesejahteraan di tempat kerja, khususnya pada karyawan generasi Z. Implikasi praktis dari temuan ini adalah pentingnya mendorong penerapan kepemimpinan autentik melalui pelatihan dan kebijakan organisasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang inklusif untuk memperkuat *organizational belonging* dan kesejahteraan di tempat kerja.

Kata Kunci: *kepemimpinan autentik, kesejahteraan di tempat kerja, organizational belonging, generasi z.*

The Role of Authentic Leadership in Workplace Wellbeing with Organizational Belonging as a Mediator among Generation Z Employees

Rahmayanti¹, Indrayanti²

^{1,2}Faculty of Psychology, Universitas Gadjah Mada

E-mail: ¹Rahmayanti@mail.ugm.ac.id , ²indrapsi@ugm.ac.id

Abstract. Generation Z projected to become the dominant segment of the global workforce is characterized by distinct values and expectations regarding workplace environments that foster workplace well-being. In response to this emerging trend, the present study proposes a conceptual model grounded in Conservation of Resources (COR) theory to investigate the effect of authentic leadership on workplace well-being with organizational belonging serving as a mediating variable. Data were collected from 285 Generation Z employees in Indonesia through a structured survey. Hypotheses were tested using bootstrapping procedures within the SmartPLS 4. The results indicate that organizational belonging significantly mediates the relationship between authentic leadership and workplace well-being ($p = 0.000$; $p < 0.05$). Among the four dimensions of organizational belonging, the *be myself* dimension demonstrated the strongest contribution, underscoring its pivotal role in the mediation mechanism. These findings underscore the importance of cultivating organizational belonging as a pathway through which authentic leadership enhances well-being, particularly in the context of generation Z employees. Practically, the study suggests that organizations should invest in leadership development initiatives that foster authenticity and create inclusive work environments that reinforce organizational belonging and ultimately promote workplace well-being.

Keywords: *Authentic leadership, workplace well-being, organizational belonging, generation z.*