

PERAN DIMENSI LEADER-MEMBER EXCHANGE TERHADAP KEMAMPUAN ADAPTASI KARYAWAN GEN Z DI SUMATERA SELATAN

Desya Aisyah Cahya Utama¹, Sumaryono²

^{1,2}Fakultas Psikologi, Universitas Gadjah Mada

e-mail: *¹desya.aisyah.cahya.utama@mail.ugm.ac.id,

²sumaryono.cendix@ugm.ac.id

Abstract. *Adaptability is a crucial competency for Generation Z employees facing the dynamics of the modern workplace. This study aims to examine the role of Leader-Member Exchange (LMX) through its dimensions, Affect, Loyalty, Contribution, and Professional Respect, on the adaptability of Generation Z employees in the public sector of South Sumatra. Using a quantitative method with purposive sampling, data were collected from 115 active employees. Multiple linear regression analysis revealed that the four LMX dimensions simultaneously play a significant role in adaptability ($R^2 = 0,60$). Specifically, Affect and Professional Respect emerged as the strongest positive predictors. Conversely, the Contribution dimension showed a negative influence, indicating that perceptions of excessive work demands may hinder adaptability. These findings suggest that leaders should adopt a relational approach that fosters psychological safety and competence-based trust to enhance the agility of the young workforce.*

Keywords: *Leader-Member Exchange, Adaptability, Generation Z*

Abstrak. Kemampuan adaptasi merupakan kompetensi krusial bagi karyawan Generasi Z dalam menghadapi dinamika dunia kerja modern. Penelitian ini bertujuan untuk menguji peran *Leader-Member Exchange* (LMX) melalui dimensi *Affect, Loyalty, Contribution*, dan *Professional Respect* terhadap kemampuan adaptasi karyawan Generasi Z di sektor publik Sumatera Selatan. Menggunakan metode kuantitatif dengan teknik *purposive sampling*, data dikumpulkan dari 115 karyawan aktif. Analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa keempat dimensi LMX secara simultan berperan signifikan terhadap kemampuan adaptasi ($R^2 = 0,60$). Secara spesifik, dimensi *Affect* dan *Professional Respect* menjadi prediktor terkuat yang berpengaruh positif. Sebaliknya, dimensi *Contribution* menunjukkan pengaruh negatif, yang mengindikasikan bahwa persepsi tuntutan kerja ekstra dapat menghambat adaptabilitas. Temuan ini mengimplikasikan perlunya pemimpin menerapkan pendekatan relasional yang membangun rasa aman psikologis dan kepercayaan kompetensi guna mengoptimalkan agilitas tenaga kerja muda.

Kata kunci: *Leader-Member Exchange, Adaptabilitas, Generasi Z*