

PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KOMITMEN KARIR PADA GENERASI Y

Akistya Inggamara
Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada

ABSTRAK

Dunia pekerjaan mengalami perkembangan dari generasi ke generasi. Sumber daya manusia yang terdapat didalamnya pun beragam, mulai dari *baby boomers*, generasi X, dan generasi Y. Generasi Y adalah generasi termuda dalam perusahaan dengan rentang tahun kelahiran antara 1980-2000. Generasi Y sering dianggap sebagai generasi yang suka berpindah-pindah pekerjaan, atau dengan kata lain komitmen terhadap karir generasi Y masih tergolong labil. Beberapa penelitian menyebutkan bahwa generasi Y hanya bertahan dalam sebuah perusahaan selama 1-3 tahun saja, kemudian generasi Y akan mencari pekerjaan lain yang lebih sesuai. Salah satu faktor yang dapat menyebabkan hal tersebut adalah kepemimpinan. Kepemimpinan yang tidak sesuai dengan keinginan generasi Y dapat memicu generasi Y untuk berpindah perusahaan. Dengan demikian, hipotesis dari penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional berperan positif dalam memprediksi komitmen karir pada generasi Y. Data penelitian diperoleh secara *online* dengan menggunakan skala kepemimpinan transformasional dan komitmen karir. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berperan positif dalam memprediksi komitmen karir pada generasi Y dengan $p < 0,01$ ($N=196$) dan sumbangan efektif sebesar 30,8%, sehingga hipotesis penelitian ini diterima.

Kata Kunci: Kepemimpinan transformasional, komitmen karir, generasi Y



THE ROLE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ON CAREER COMMITMENT AT GENERATION Y

Akistya Inggamara
Faculty of Psychology, Gadjah Mada University

ABSTRACT

The world of work has evolved from generation to generation. The human resources contained in it are also diverse, ranging from baby boomers, generation X, and generation Y. Generation Y is the youngest generation in the company with a birth span between 1980-2000. Generation Y is often regarded as a generation who often move jobs, or in other words the career commitment of generation Y is still relatively unstable. Some studies say that generation Y only stays in a company for only 1-3 years, then generation Y will look for other jobs that are more suitable. One of the factors that can cause this is leadership. Leadership that is not in accordance with the wishes of generation Y can trigger generation Y to move companies. Thus, the hypothesis of this study is that transformational leadership plays a positive role in predicting career commitment in generation Y. The research data is obtained online using the scale of transformational leadership and career commitment. Hypothesis testing is done by using simple linear regression analysis techniques. The results of the analysis show that transformational leadership plays a positive role in predicting career commitment in generation Y with $p < 0.01$ ($N = 196$) and effective contribution of 30.8%, so that the research hypothesis is accepted.

Keywords: Transformational leadership, career commitment, generation Y