

Work Engagement dan Komitmen Organisasi Karyawan Milenial ditinjau dari Persepsi Kepemimpinan Otentik Atasan

Muhammad Hafiz¹ & Indrayanti²

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

e-mail: muhammadhafiz96@mail.ugm.ac.id

Abstract. Work engagement and organizational commitment are research concepts that still need to be studied in Indonesia. Millennials employees are the generation that is dominating almost all organization in Indonesia. The study aims to examine how the role of authentic leadership is on work engagement and organizational commitment for Millennials employees. Data were collected from 171 millennials employees in private and start-up company through online and offline survey. This study uses quantitative methods by survey method. Three scales were used to collect data, including Utrecht Work Engagement Scale of work engagement (17 aitem), Organizational Commitment Questionnaire of organizational commitment (15 aitem), and Authentic Leadership Questionnaire of authentic leadership (24 aitem). The data analysis used multivariate analysis of covariance (MANCOVA). Result showed authentic leadership has a positive role in work engagement ($r = 0.222$) and organizational commitment ($r = 0.208$), so the research hypothesis is accepted. This study also found the result varies according to demographic factors.

Keywords: Authentic leadership, millennials employees. organizational commitment, work engagement.

Abstrak. Keterikatan kerja dan komitmen organisasi merupakan konsep penelitian yang masih perlu dikaji di Indonesia. Karyawan milenial merupakan generasi yang sedang mendominasi pada hampir semua organisasi di Indonesia. Tujuan penelitian ini untuk menguji peran kepemimpinan otentik terhadap keterikatan kerja dan komitmen organisasi pada karyawan milenial. Pengumpulan data dilakukan secara *online* dan *offline* dengan melibatkan 171 karyawan milenial di perusahaan swasta dan start-up. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan metode survei. Tiga skala penelitian psikologi digunakan untuk pengumpulan data, *work engagement* diukur menggunakan skala adaptasi UWES (17 aitem), komitmen organisasi diukur dengan skala adaptasi OCQ (15 aitem), sedangkan kepemimpinan otentik menggunakan skala ALQ (24 aitem). Analisis data menggunakan multivariat analysis of covariance (MANCOVA). Hasil analisis menunjukkan kepemimpinan otentik berperan positif terhadap *work engagement* ($r = 0.222$) dan komitmen organisasi ($r = 0.208$), sehingga hipotesis penelitian diterima. Penelitian juga menemukan hasil yang bervariasi berdasarkan faktor demografik.

Kata kunci: Karyawan milenial. kepemimpinan otentik, keterikatan kerja, komitmen organisasi