

HUBUNGAN PERSEPSI GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DENGAN *JOB CRAFTING* PADA PEKERJA GENERASI Z

Rifda Khoirina
Ulfa Amalia

Program Studi Psikologi
Fakultas Bisnis dan Humaniora
Universitas Teknologi Yogyakarta
Email: rfdakhoirina181@gmail.com

ABSTRAK

Pertumbuhan Generasi Z mulai menyemarakkan pasar tenaga kerja. Dikutip dari data Badan Pusat Statistik tahun 2022, total tenaga kerja Generasi Z mencapai 21,31 juta jiwa dan diperkirakan akan terus bertambah. Generasi Z memiliki karakteristik berbeda dengan generasi sebelumnya. Perbedaan ini menjadi tantangan baru bagi perusahaan dalam manajemen kepemimpinan yang efektif. Gaya kepemimpinan transformasional menjadi pendekatan yang memanusiaikan pengikutnya, mendorong pengembangan aspirasi, dan memberikan makna dalam pekerjaan. Implementasi job crafting menjadi gambaran bagaimana tenaga kerja menyesuaikan diri dengan tugas-tugas untuk meningkatkan kebermaknaan kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara persepsi gaya kepemimpinan transformasional dengan job crafting pada pekerja Generasi Z. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain non-eksperimental. Pengambilan data dilakukan terhadap 115 Generasi Z yang bekerja di UMKM dan dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Alat Ukur yang digunakan adalah skala gaya kepemimpinan transformasional dari Bass dan Riggio (2006) dan skala job crafting dari Berg, Dutton, dan Wrzesniewski (2013). Hasil analisis dengan teknik korelasi Product Moment Pearson menunjukkan nilai signifikansi 0.00 ($p < 0,05$) dan nilai koefisien korelasi 0.435, sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima. Artinya, terdapat hubungan positif signifikan antara persepsi gaya kepemimpinan transformasional dengan job crafting pada pekerja Generasi Z. Semakin tinggi persepsi gaya kepemimpinan transformasional, semakin tinggi pula job crafting pada Generasi Z.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan Transformasional, Generasi Z, Job Crafting*

THE RELATIONSHIP BETWEEN PERCEIVED TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE AND JOB CRAFTING IN GENERATION Z WORKERS

Rifda Khoirina
Ulfa Amalia

Department of Psychology
Faculty Business & Humanities
University of Technology Yogyakarta
Email: rifdakhoirina181@gmail.com

ABSTRAK

The growth of Generation Z is beginning to enliven the labor market. Quoted from data from the Central Bureau of Statistics in 2022, the total Generation Z workforce reached 21.31 million people and is expected to continue to grow. Generation Z has different characteristics from previous generations. This difference is a new challenge for companies in effective leadership management. Transformational leadership style is an approach that humanizes followers, encourages the development of aspirations, and provides meaning in work. The implementation of job crafting is a description of how the workforce adjusts to tasks to increase the meaningfulness of work. The purpose of this study is to determine the relationship between perceived transformational leadership style and job crafting in Generation Z workers. This study used a quantitative method with a non-experimental design. Data were collected from 115 Generation Z who work in MSMEs and were selected using purposive sampling technique. The measurement tools used were transformational leadership style scale from Bass and Riggio (2006) and job crafting scale from Berg, Dutton, and Wrzesniewski (2013). The results of the analysis with Pearson's Product Moment correlation technique showed a significance value of 0.00 ($p < 0.05$) and a correlation coefficient value of 0.435, so that the proposed hypothesis can be accepted. That is, there is a significant positive relationship between the perception of transformational leadership style and job crafting in Generation Z workers. The higher the perception of transformational leadership style, the higher the job crafting in Generation Z.

Keywords: Generation Z, Job Crafting, Transformational Leadership Style