

## ABSTRAK

Karyawan Generasi Z sering menghadapi tantangan dalam menjaga keterlibatan kerja, yang dapat berdampak negatif pada kinerja organisasi. Kepemimpinan etis memiliki potensi untuk meningkatkan keterlibatan karyawan dengan membangun kepercayaan antara pemimpin dan karyawan. Pemimpin yang etis, melalui integritas dan keadilan mereka, dapat menciptakan kepercayaan yang secara tidak langsung mendorong keterlibatan kerja yang lebih tinggi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh kepemimpinan etis terhadap keterlibatan kerja pada karyawan Generasi Z di Kota Bandung, dengan fokus pada peran mediasi kepercayaan terhadap pemimpin. Tujuan spesifiknya meliputi penilaian tingkat kepemimpinan etis, keterlibatan kerja, dan kepercayaan kepada pemimpin, serta menentukan signifikansi hubungan antarvariabel tersebut.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis Structural Equation Modeling (SEM) menggunakan LISREL. Kuesioner terstruktur dibagikan kepada karyawan Generasi Z di Bandung, dan data yang terkumpul dianalisis untuk menguji hipotesis yang diajukan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan etis memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja dan kepercayaan kepada pemimpin. Selain itu, kepercayaan kepada pemimpin juga memiliki pengaruh positif signifikan terhadap keterlibatan kerja. Secara penting, kepercayaan kepada pemimpin memediasi hubungan antara kepemimpinan etis dan keterlibatan kerja, menekankan dampak tidak langsung kepemimpinan etis terhadap keterlibatan karyawan melalui kepercayaan.

Penelitian ini berkontribusi pada pemahaman tentang pentingnya peran kepemimpinan etis dalam menciptakan lingkungan kerja yang penuh kepercayaan dan keterlibatan untuk karyawan Generasi Z. Organisasi disarankan untuk memprioritaskan praktik kepemimpinan etis melalui program pelatihan, pengambilan keputusan yang transparan, dan kebijakan yang mendorong kepercayaan dan keterlibatan. Penelitian selanjutnya dapat mengeksplorasi variabel tambahan, seperti budaya organisasi dan kepuasan kerja, serta memperluas cakupan studi ke berbagai industri, wilayah, dan demografi karyawan untuk memvalidasi dan memperkaya temuan ini.

**Kata Kunci:** *Ethical Leadership, Work Engagement, Leader Trust, Generation Z, Bandung City, Structural Equation Modeling.*