

ABSTRAK

Industri *startup edutech* di Indonesia sedang mengalami pertumbuhan cepat namun juga menghadapi tantangan signifikan dalam mempertahankan keterlibatan karyawan (*employee engagement*). Perusahaan X, sebagai salah satu *startup* di sektor ini, perlu memastikan dedikasi karyawannya di tengah dinamika dan tekanan kerja tinggi. Terdapat inkonsistensi dalam literatur terdahulu mengenai pengaruh langsung *ethical leadership* terhadap *employee engagement*, serta terdapat kebutuhan untuk memahami mekanisme internal yang menjembatani hubungan tersebut, yaitu melalui faktor psikologis dan afektif karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan membuktikan bahwa *ethical leadership* memiliki pengaruh terhadap *employee engagement*, dimediasi oleh *self-efficacy* (keyakinan diri) dan *organizational commitment* (keterikatan emosional). Pengambilan data dalam penelitian ini melibatkan 80 responden karyawan tetap Perusahaan X dengan menggunakan metode sensus. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan metode *Structural Equation Model* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, ditemukan bahwa *ethical leadership* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *employee engagement* serta ditemukan bahwa *ethical leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self-efficacy* dan *organizational commitment*. Selain itu, *self-efficacy* dan *organizational commitment* juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*, dan keduanya berhasil memediasi hubungan antara *ethical leadership* dan *employee engagement*. Kesimpulan ini menegaskan bahwa pemimpin etis berhasil meningkatkan keterlibatan karyawan melalui pembangunan keyakinan diri dan komitmen organisasi.

Kata Kunci: *Ethical Leadership, Employee Engagement, Organizational Commitment, Self-Efficacy, Social Exchange Theory*.