

KONTRIBUSI KEPUASAN KERJA TERHADAP WORK ENGAGEMENT PADA PEKERJA GENERASI Z

Siti Atthahirah¹, Zulmi Yusra²

^{1,2}Universitas Negeri Padang, Jl. Prof. Dr. Hamka, Padang, Sumatera Barat, Indonesia
Email: siti.athahirah@gmail.com

Article History

Received: 21-10-2025

Revision: 01-11-2025

Accepted: 04-11-2025

Published: 06-11-2025

Abstract. This study aims to determine the contribution of job satisfaction to work engagement among Generation Z workers. The entry of Generation Z into the workforce brings different behavioural patterns from previous generations, including a tendency to get bored quickly and a desire for constant renewal. These conditions can affect work engagement, so it is important to understand the factors that can increase work engagement, one of which is job satisfaction. This study used a quantitative method with a cross-sectional survey design and involved 100 Generation Z participants selected using accidental sampling techniques. The research instruments consisted of the 36-item Job Satisfaction Survey (JSS) to measure job satisfaction and the 9-item Utrecht Work Engagement Scale (UWES) to measure work engagement. Data analysis was performed using simple regression. The results show that job satisfaction has a positive and significant effect on work engagement ($\beta = 0.171$; $p < 0.001$) with an R^2 value of 0.541, which means that 54.1% of the variation in work engagement can be explained by job satisfaction. These findings indicate that the higher the job satisfaction, the higher the work engagement demonstrated by Generation Z workers. The results of this study can serve as a basis for organisations in designing strategies to increase job satisfaction in order to strengthen work engagement.

Keywords: Work Engagement, Job Satisfaction, Employees

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kontribusi kepuasan kerja terhadap *work engagement* pada pekerja generasi Z. Masuknya generasi Z ke dunia kerja membawa pola perilaku yang berbeda dari generasi sebelumnya, termasuk kecenderungan cepat bosan dan keinginan akan pembaruan yang terus-menerus. Kondisi tersebut dapat mempengaruhi keterikatan kerja, sehingga penting untuk memahami faktor yang dapat meningkatkan *work engagement*, salah satunya kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain *cross sectional survey* dan melibatkan 100 partisipan generasi Z yang dipilih menggunakan teknik *accidental sampling*. Instrumen penelitian terdiri dari *Job Satisfaction Survey* (JSS) versi 36 item untuk mengukur kepuasan kerja dan *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) versi 9 item untuk mengukur work engagement. Analisis data dilakukan menggunakan regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap work engagement ($\beta = 0,171$; $p < 0,001$) dengan nilai R^2 sebesar 0,541, yang berarti 54,1% variasi work engagement dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, semakin tinggi pula keterikatan kerja yang ditunjukkan oleh pekerja generasi Z. Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi organisasi dalam merancang strategi peningkatan kepuasan kerja guna memperkuat *work engagement*.

Kata Kunci: *Work Engagement*, Kepuasan Kerja, Pekerja

How to Cite: Atthahirah, S & Yusra, Z. (2025). Kontribusi Kepuasan Kerja terhadap *Work Engagement* pada Pekerja Generasi Z. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 6 (7), 10626-10635. <http://doi.org/10.54373/imeij.v6i7.4464>

PENDAHULUAN

Perkembangan zaman membawa perubahan karakteristik antar generasi, termasuk dalam dunia kerja. Saat ini terdapat beberapa kelompok generasi di tempat kerja, salah satunya generasi Z, yaitu individu yang lahir setelah tahun 1995 (Cilliers, 2017). Generasi ini mulai mengambil peran dalam dunia kerja seiring meningkatnya jumlah tenaga kerja muda. Data Badan Pusat Statistik (2024) menunjukkan bahwa jutaan individu berusia 15–29 tahun telah bekerja di berbagai sektor. Generasi Z dikenal memiliki kebutuhan kerja yang berbeda, seperti lingkungan yang fleksibel, ruang untuk berkembang, dan dukungan pembimbing dalam menjalankan tugas (Gaidhani et al., 2019).

Di tengah tuntutan globalisasi, organisasi memerlukan sumber daya manusia yang produktif dan berkualitas. Lingkungan kerja yang mendukung perkembangan individu terbukti dapat meningkatkan rasa puas dalam bekerja (Dihaq et al., 2022; Saptono et al., 2020). Kepuasan kerja yang baik dapat mendorong pekerja untuk terlibat secara emosional dan intelektual dengan pekerjaannya. Mereka akan lebih bersemangat, berinisiatif, dan menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap organisasi (Mujiasih, 2015; Bakker & Leiter, 2010).

Keterikatan kerja atau *work engagement* menjadi salah satu aspek penting dalam menghasilkan kinerja optimal. Penelitian menunjukkan bahwa *work engagement* berhubungan dengan sikap positif terhadap pekerjaan, kepuasan kerja, dan rendahnya niat untuk keluar dari organisasi (Schaufeli & Bakker, 2004). Sementara itu, fenomena di lapangan menunjukkan bahwa sebagian pekerja, khususnya generasi Z, masih menghadapi tantangan dalam menemukan lingkungan kerja yang sesuai dengan nilai dan kebutuhan mereka (Rachmawati, 2019; Alhabzi, 2023). Hal ini dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja dan pada akhirnya berdampak pada *work engagement*.

Survei JobStreet (2022) menunjukkan bahwa 73% pekerja di Indonesia merasa tidak puas dengan pekerjaannya, dengan alasan seperti pekerjaan yang kurang sesuai, minimnya peluang pengembangan karier, rendahnya keseimbangan kerja-hidup, dan hubungan kerja yang kurang baik. Ketidakpuasan kerja yang berlangsung lama berpotensi menurunkan motivasi, produktivitas, bahkan kesejahteraan psikologis pekerja (Mukhtar, 2019; Hudin & Budiani, 2021). Oleh karena itu, memahami kepuasan kerja pada generasi Z menjadi penting mengingat karakteristik dan kebutuhan kerja mereka yang khas.

Fenomena tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara harapan kerja generasi Z dan kondisi kerja yang mereka alami, yang dapat berdampak pada rendahnya kepuasan kerja dan keterikatan terhadap pekerjaan. Kondisi ini menjadi permasalahan penting karena rendahnya

kepuasan kerja dapat menurunkan motivasi dan menurunkan kualitas kinerja (Mukhtar, 2019; Hudin & Budiani, 2021). Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk: (1) mendeskripsikan tingkat kepuasan kerja pekerja generasi Z, (2) mendeskripsikan tingkat *work engagement* pekerja generasi Z, dan (3) menganalisis kontribusi kepuasan kerja terhadap *work engagement* pada pekerja generasi Z.

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode korelasional. Penelitian dengan metode korelasional digunakan untuk mengetahui kemungkinan adanya hubungan variabel yang satu dengan variabel lainnya, selain itu digunakan untuk menentukan prediksi hubungan antara dua variabel atau lebih (Abdullah, 2015). Populasi yang ditujukan pada penelitian ini adalah keseluruhan generasi Z yakni individu yang termasuk kedalam golongan kelahiran tahun 1996 hingga 2010. Penelitian ini menggunakan teknik sampling insidental, yaitu salah satu jenis dari non-probability sampling. Sampling insidental adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan (*accidental*), yaitu siapa saja yang secara insidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel apabila orang tersebut dianggap cocok sebagai sumber data (Kurniawan, 2022). Perhitungan sampel pada penelitian ini menggunakan rumus *Lemeshow* dikarenakan jumlah sampel belum. Dalam penelitian ini peneliti menetapkan besaran sampel sebanyak 100 orang. Kriteria sampel adalah generasi z yang telah memasuki usia produktif (17-29 tahun) dan sebagai pekerja tetap pada perusahaan tertentu.

Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti berupa angket/kuesioner *online*. Kuesioner ini nantinya akan diberikan dengan memuat beberapa pertanyaan yang akan diajukan kepada responden agar peneliti mendapatkan informasi yang diharapkan oleh seorang peneliti. Kuesioner yang akan dibagikan secara online melalui platform digital seperti google form. Kuesioner penelitian ini menggunakan skala likert baik untuk variabel bebas (x) yakni kepuasan kerja dan variabel terikat (y) yakni *work engagement*. Analisis data yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan analisis statistik yakni analisis regresi linier sederhana untuk memperkirakan hubungan antara dua variabel kuantitatif dengan menggunakan aplikasi *IBM SPSS Statistics 29 For Windows 10*. Data yang diperoleh akan berwujud dalam data ordinal yang kemudian diubah kedalam data interval untuk dipaparkan dalam beberapa kategori (Miftahurrahmah & Harahap, 2020).

HASIL

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah penelitian berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode nonparametrik tes yakni *One Sample Test* dari *Kolmogrov Smirnov* yang digunakan untuk membandingkan antara frekuensi harapan dengan frekuensi amatan. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan ditemukannya hasil 0,200. Berdasarkan hasil uji normalitas tersebut diperoleh nilai untuk responden sebanyak 100 orang adalah sebesar 0,200, dimana angka probabilitas (sig.) diatas > 0,05 yang berarti data memiliki distribusi variabel yang normal.

Uji Linearitas

Berdasarkan penelitian ini, uji linier yang akan diuji untuk menentukan apakah data tersebut linier dapat dilihat melalui linieritas variable yakni melihat nilai *F-linearity* yang dihasilkan dari uji tersebut. Pada penelitian ini ditemukan nilai F sebesar 95,517 yang memiliki signifikansi 0,00 yakni kurang dari 0,005. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa data tersebut berhubungan yang linier dan uji asumsi telah terpenuhi.

Uji Hipotesis

Pada penelitian ini, uji hipotesis yang digunakan adalah uji analisis regresi linier sederhana untuk menentukan apakah H_a serta H_o dapat diterima atau ditolak. Berikut adalah persamaan regresi yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Subjek variabel terikat yang diproyeksikan

a = Angka konstan dari *unstandardized coefficients*

b = Angka koefisien regresi (nilai arah sebagai penentu prediksi yang menunjukkan nilai peningkatan (+) atau penurunan (-) variabel Y

X = Variabel bebas yang mempunyai nilai tertentu untuk diproyeksikan

Nilai a yang dihasilkan adalah 12,280. Angka ini merupakan angka konstan yang mempunyai arti bahwa jika tidak ada kepuasan kerja (X) maka nilai konsisten *work engagement* (Y) adalah sebesar 12,280. Sedangkan nilai b adalah sebesar 0,171. Angka ini memiliki arti bahwa setiap penambahan 1% tingkat kepuasan kerja (X), maka *work engagement* (Y) = 0,171. Sementara itu, nilai koefisien regresi bernilai positif(+), maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja (X) berpengaruh positif terhadap *work engagement* (Y). Sehingga persamaan regresinya adalah $Y = 12,280 + 0,171 X$.

Berdasarkan nilai signifikansi, penelitian ini memperlihatkan nilai signifikansi sebesar 0,00 lebih kecil dari probabilitas 0,05 ($<0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya terdapat kontribusi kepuasan kerja terhadap *work engagement* pada pekerja generasi Z. Selain itu, ditemukannya $R^2 = 0,541$ sehingga kontribusi variabel kepuasan kerja terhadap *work engagement* adalah sebesar 54,1%.

DISKUSI

Berdasarkan hasil analisis data penelitian didapatkan hasil penelitian yang dapat menjawab rumusan masalah yakni untuk menguji apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *work engagement*. Dari hasil analisis pada uji hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis yang diterima adalah terdapat kontribusi kepuasan kerja terhadap *work engagement* pada pekerja generasi Z. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan tingkat *work engagement* pada pekerja generasi Z adalah tinggi. Hal ini memuat adanya 3 aspek yang memiliki nilai yang tinggi yakni semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan (*absorption*).

Pada aspek semangat (*vigor*), penelitian ini berada pada kategori tinggi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Andrianto & Alsada (2019) *vigor* merupakan komponen penting dari *work engagement* yang mencerminkan tingkat energi dan semangat kerja pekerja. Aspek ini tampak dari ketahanan mental, keinginan kuat untuk memberikan kinerja terbaik, serta kemampuan untuk tetap tekun dalam menghadapi berbagai tantangan pekerjaan. Pekerja yang memiliki *vigor* tinggi umumnya mampu menjaga motivasi secara konsisten, tangguh menghadapi tekanan, dan tetap fokus menyelesaikan tugasnya. Semangat kerja yang kuat ini mendorong peningkatan produktivitas serta kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Pada aspek dedikasi (*dedication*), penelitian ini berada pada kategori tinggi. Menurut hasil penelitian Sadeghi & Terum (2023), *dedication* merupakan komponen penting dari *work engagement* yang menggambarkan antusiasme, kebanggaan, serta dorongan kuat individu terhadap pekerjaannya. *Dedication* mencerminkan kemauan pekerja untuk mencurahkan energi dan komitmen demi mencapai tujuan organisasi. Temuan penelitian menunjukkan bahwa adanya kendali terhadap pekerjaan serta dukungan sosial yang diterima dari rekan kerja dan atasan berhubungan positif dengan tingkat *dedication*. Pekerja yang merasa memiliki kendali dalam pelaksanaan tugas dan mendapat dukungan yang memadai cenderung menunjukkan semangat dan keterlibatan yang lebih tinggi.

Pada aspek penghayatan (*absorption*), penelitian ini berada pada kategori tinggi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Jaya & Ariyanto (2021), *absorption* merupakan salah satu dimensi penting dalam *work engagement* yang menggambarkan sejauh mana

seseorang tenggelam secara penuh dalam pekerjaannya. Pekerja yang memiliki tingkat absorpsi tinggi biasanya menunjukkan konsentrasi mendalam, menikmati aktivitas kerjanya, serta sering kali kehilangan rasa terhadap waktu karena terlalu fokus pada tugas yang sedang dijalankan. Terjadinya *work engagement* disebabkan oleh beberapa faktor salah satunya adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja mempengaruhi *work engagement*. Dalam penelitian ini kepuasan kerja diukur berdasarkan aspek yakni gaji, promosi, supervisi, tunjangan, penghargaan, prosedur kerja, rekan kerja, jenis pekerjaan, dan komunikasi. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan tingkat kepuasan kerja pada pekerja generasi Z adalah sedang.

Pada aspek gaji, penelitian ini berada pada kategori tinggi. Hal ini sejalan dengan Berdasarkan hasil penelitian Olusola & Nathaniel (2019), kepuasan terhadap gaji memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan keterlibatan kerja pekerja. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepuasan terhadap kompensasi finansial, baik dari segi tingkat gaji, manfaat, kenaikan, maupun struktur pembayaran, secara keseluruhan berkontribusi terhadap peningkatan motivasi dan semangat kerja. Ketika pekerja merasa sistem penggajian yang diterapkan organisasi adil dan sesuai dengan kontribusi yang mereka berikan, mereka cenderung lebih terdorong untuk berpartisipasi aktif dan berkomitmen dalam pekerjaannya.

Pada aspek promosi, penelitian ini berada pada kategori sedang. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Robianto et al., (2019) kesempatan untuk mengembangkan karier atau memperoleh promosi jabatan berperan penting dalam meningkatkan keterlibatan kerja. Ketika organisasi memberikan ruang bagi pekerja untuk tumbuh, menempati posisi yang lebih tinggi, dan memperluas kompetensi mereka, hal tersebut akan mendorong munculnya semangat kerja yang lebih besar, motivasi yang lebih kuat, serta rasa memiliki terhadap organisasi. Kesempatan untuk naik jabatan juga menumbuhkan keyakinan bahwa usaha dan kontribusi pekerja diakui serta dihargai, sehingga mendorong keterlibatan yang lebih mendalam dalam menjalankan tugas. Selain itu, arah pengembangan karier yang jelas menciptakan suasana kerja yang dinamis dan kompetitif secara positif, yang pada gilirannya memperkuat komitmen pekerja terhadap organisasi.

Pada aspek supervisi, penelitian ini berada pada kategori sedang. Berdasarkan penelitian Jonsdottir & Kristinsson (2020), dukungan dari atasan melalui kemampuan mendengarkan secara aktif dan empatik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat keterlibatan kerja pekerja. Gaya kepemimpinan yang suportif dan komunikatif menciptakan lingkungan kerja yang terbuka, sehingga pekerja merasa dihargai dan lebih terlibat dalam pekerjaannya. Dukungan seperti ini tidak hanya meningkatkan semangat dan fokus, tetapi juga memperkuat dedikasi serta energi pekerja dalam menyelesaikan tugas.

Pada aspek tunjangan, penelitian ini berada pada kategori sedang. Acheampong et al., (2023), tunjangan atau fringe benefits terbukti memiliki hubungan yang signifikan dengan tingkat keterlibatan kerja pekerja. Pemberian tunjangan seperti asuransi kesehatan, pensiun, cuti berbayar, dan fasilitas kesejahteraan lainnya dapat memberikan rasa aman dan kepuasan kerja yang berdampak pada meningkatnya motivasi serta komitmen terhadap pekerjaan. Pada aspek penghargaan penelitian ini berada pada kategori sedang. Menurut hasil penelitian Jo & Shin (2025), pemberian penghargaan memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan keterlibatan kerja pekerja. Pengakuan atas kontribusi dan keberhasilan individu mampu menumbuhkan rasa dihargai, memperkuat dorongan motivasi dari dalam diri, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif. Apabila apresiasi diberikan secara konsisten oleh organisasi, hal tersebut dapat mempererat ikatan emosional antara pekerja dan tempat kerja, sekaligus menumbuhkan rasa bangga terhadap pekerjaan yang dijalankan.

Pada aspek prosedur kerja, penelitian ini berada pada kategori sedang. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Bellani et al., (2017), kepuasan terhadap prosedur kerja (*operating conditions*) terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap work engagement. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa ketika pekerja merasa puas terhadap kejelasan dan keteraturan prosedur kerja yang berlaku di organisasi, maka tingkat keterlibatan mereka dalam pekerjaan juga cenderung meningkat. Dengan kata lain, prosedur kerja yang baik menjadi salah satu faktor penting yang mampu mendorong pekerja untuk lebih terlibat secara aktif dalam pekerjaannya.

Pada aspek rekan kerja, penelitian ini menunjukkan kategori sedang. Temuan ini selaras dengan hasil penelitian Oberländer dan Bipp (2022) yang menyatakan bahwa dukungan sosial dari rekan kerja berperan penting dalam meningkatkan keterlibatan kerja. Hubungan yang saling mendukung membantu membangun rasa kebersamaan, meningkatkan kepercayaan, serta menciptakan suasana kerja yang kondusif. Kondisi tersebut mendorong pekerja untuk terlibat lebih aktif dalam penyelesaian tugas dan memperkuat keterikatan psikologis dengan organisasi. Dengan demikian, hubungan sosial yang positif di antara rekan kerja menjadi salah satu faktor yang memperkuat work engagement.

Pada aspek jenis pekerjaan, hasil penelitian juga berada pada kategori sedang. Yalabik et al. (2017) menjelaskan bahwa keterlibatan kerja akan meningkat ketika individu merasa bahwa pekerjaannya bermakna, menantang secara positif, serta memberikan peluang untuk berkembang. Pekerjaan yang sesuai dengan minat dan nilai pribadi akan mendorong keterlibatan emosional yang lebih kuat, sehingga pekerja terdorong untuk memberikan kontribusi terbaiknya. Artinya, kesesuaian antara karakteristik pekerjaan dan kebutuhan

individu berpengaruh langsung terhadap munculnya *work engagement*. Pada aspek komunikasi, hasil penelitian menunjukkan kategori sedang. Hal ini sejalan dengan temuan Jaupi dan Llaci (2015) yang menyebutkan bahwa komunikasi yang efektif di lingkungan kerja meningkatkan kepuasan dan keterlibatan pekerja. Ketika organisasi mampu menyediakan informasi dengan jelas, memberi ruang bagi pekerja untuk berpendapat, serta menjaga transparansi, maka pekerja akan merasa dihargai dan dipercaya. Komunikasi yang terbuka juga memperkuat hubungan timbal balik dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung partisipasi aktif.

Secara keseluruhan, penelitian ini menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan dengan *work engagement* ($r = 0,735$; $p < 0,001$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, semakin tinggi pula keterikatan pekerja terhadap pekerjaannya. Temuan ini didukung oleh Rachmawati dan Arifin (2023) yang menyatakan bahwa rasa puas dalam bekerja dapat meningkatkan semangat, dedikasi, dan fokus individu.

Generasi Z memiliki karakteristik kebutuhan akan penghargaan, fleksibilitas, dan komunikasi yang terbuka di tempat kerja (Yeo et al., 2022). Ketika kebutuhan ini terpenuhi, pekerja akan merasa dihargai dan termotivasi. Selain itu, kompensasi yang sesuai (Rahman & Kusnadi, 2022), dukungan dari atasan (Widodo & Lestari, 2020), serta komunikasi dua arah yang efektif (Nasution & Nuryani, 2022) juga memperkuat keterlibatan kerja. Dengan demikian, kepuasan kerja menjadi faktor yang sangat penting dalam membentuk *work engagement* pada pekerja generasi Z. Meningkatkan kepuasan kerja dapat menjadi strategi yang efektif bagi organisasi untuk mempertahankan kinerja dan loyalitas pekerja muda.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada pekerja generasi Z berada pada kategori sedang, sedangkan *work engagement* berada pada kategori tinggi. Analisis regresi mengonfirmasi adanya kontribusi positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap *work engagement*, yang berarti semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan, semakin kuat keterikatan pekerja terhadap pekerjaannya. Temuan ini menegaskan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam membangun keterlibatan kerja generasi Z, terutama karena kelompok ini menempatkan nilai tinggi pada keseimbangan personal, makna pekerjaan, dan hubungan kerja yang suportif. Secara teoritis, penelitian ini memperkuat model hubungan antara kepuasan kerja dan *work engagement* dalam konteks generasi pekerja baru. Secara praktis, hasil penelitian memberikan dasar bagi organisasi untuk merancang strategi manajemen SDM yang lebih responsif terhadap karakteristik generasi Z, misalnya melalui

peningkatan kualitas komunikasi, pemberian ruang berkembang, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan psikologis. Dengan demikian, penelitian ini berkontribusi pada pengembangan pemahaman mengenai dinamika keterikatan kerja dalam konteks angkatan kerja muda dan relevan diterapkan dalam pengelolaan sumber daya manusia di berbagai sektor.

REFERENSI

- Abdullah, M. (2015). Metodologi Penelitian Kuantitatif. In Aswaja Pressindo.
- Achampong, E. E., Glover, E., Takyi-Wadieh, E., & Ampofo, A. A. K. (2023). Effect of fringe benefits and remuneration on employee engagement: The moderating role of perceived organisational support. *Journal of Human Resource Management*, 26(2), 105–121. <https://doi.org/10.46287/NBJ3661>
- Alhabzi, T. (2023). Kenali 8 Karakteristik Gen Z di Dunia Kerja, Utamaka Kebahagiaan! In Karirlab Kampus Merdeka.
- Andrianto, H., & Alsada, Y. (2019). The conceptual framework of employee engagement to vigor, dedication, and absorption. *International Journal of Social Relevance & Concern*, 7(1), 11–14.
- Badan Pusat Statistik. (2024). Penduduk Berumur 15 Tahun ke Atas yang Bekerja Selama Seminggu yang Lalu Menurut Kelompok Umur dan Jumlah Jam Kerja Seluruhnya, 2024.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). Work Engagement A Handbook of Essential Theory and Research. In *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*.
- Bellani, E., Ramadhani, S. R., & Tamar, M. (2018). Job satisfaction as predictor of employee engagement. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 127, 15–19. <https://doi.org/10.2991/icaaip-17.2018.4>
- Cilliers, E. J. (2017). The Challenge of Teaching Generation Z. *PEOPLE: International Journal of Social Sciences*, 3(1), 188–198. <https://doi.org/10.20319/pijss.2017.31.188198>
- Dihag, R. F., Tentama, F., & Bashori, K. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Kepuasan Kerja, dan Efikasi Diri terhadap Komitmen Organisasi pada Perawat RSUD Generasi Y. *PSYCHE: Jurnal Psikologi*, 4(1), 16–30. <https://doi.org/10.36269/psyche.v4i1.505>
- Gaidhani, S., Arora, D., & Sharma, B. K. (2019). Understanding The Attitude of Generation Z Towards Workplace. *International Journal of Management, Technology and Engineering*, 9(1), 2804–2812.
- Hudin, A. M., & Budiani, M. S. (2021). Hubungan antara Workplace Well-Being dengan Kinerja Pekerja pada PT. X di Sidoarjo. *Character : Jurnal Penelitian Psikolog*, 8(4), 1–11.
- Jaupi, F., & Llaci, S. (2015). The impact of communication satisfaction and demographic variables on employee engagement. *Journal of Service Science and Management*, 8(3), 191–200. <https://doi.org/10.4236/jssm.2015.82021>
- JobStreet. (2022). 73% Pekerja Tidak Puas dengan Pekerjaan Mereka. <https://www.jobstreet.co.id/career-resources/plan-your-career/73-pekerja-tidak-puas-dengan-pekerjaan-mereka/>
- Jonsdottir, I. J., & Kristinsson, K. (2020). Supervisors' active-empathetic listening as an important antecedent of work engagement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(21), 7976. <https://doi.org/10.3390/ijerph17217976>

- Kurniawan, A. (2022). Hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kepercayaan diri pada remaja pengguna media sosial. *Jurnal Pilar Pendidikan*, 13(1), 45–53. Universitas Muhammadiyah Makassar.
<https://journal.unismuh.ac.id/index.php/pilar/article/view/10624/5947>
- Miftahurrahmah, H., & Harahap, F. (2020). Kesepian dan kecemasan sosial: Dapatkah menjadi prediktor kecanduan media sosial? *Acta Psychologica*, 2(1), 153–160.
<https://doi.org/10.1177/2056305116678894>
- Mujiasih, E. (2015). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support) Dengan Keterikatan Pekerja (Employee Engagement). *Jurnal Psikologi Undip*, 14(1), 40–51.
- Mukhtar, A. (2019). Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Pekerja Pada Pt. Anugerah Fitrah Hidayah Makassar. *Jurnal BISNIS & KEWIRAUSAHAAN*, 8(4), 380–394.
<https://doi.org/10.37476/jbk.v8i4.716>
- Oberländer, M., & Bipp, T. (2022). Do digital competencies and social support boost work engagement during the COVID-19 pandemic? *Computers in Human Behavior*, 130, 107172. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2021.107172>
- Pri, R., & Zamralita. (2017). Gambaran Work Engagement Pada Pekerja Di Pt EG (Manufacturing Industry). *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 1(2), 295–303. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v1i2.981>
- Rachmawati, D. (2019). Welcoming Gen Z in Job World (Selamat Datang Generasi Z di Dunia Kerja). *Proceeding Indonesia Career Center Network*, 1(1), 21–24.
- Robianto, F., Masdupi, E., & Syahrizal, S. (2020). The effect of career development, compensation, work environment and job satisfaction on work engagement. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 124, 737–742.
<https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200305.147>
- Sadeghi, T., & Terum, L. I. (2023). Dedication to work: Social workers in a Norwegian activation work context. *European Journal of Social Work*, 26(1), 532–546.
<https://doi.org/10.1080/13691457.2022.2068132>
- Saptono, N. K., Supriyadi, E., & Tabroni. (2020). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Melalui Employee Engagement dengan Kesehatan Mental Sebagai Variabel Moderator pada Pekerja Generasi Milenial (Studi Kasus: Direktorat Keuangan PT Angkasa Pura I (Persero)). *Jurnal Ekobisman*, 5(2), 88–108.
- Saputra Jaya, L. H., & Ariyanto, E. (2021). The effect of vigor, dedication and absorption on the employee performance of PT. Garuda Indonesia Cargo. *European Journal of Business and Management Research*, 6(4), 311–316.
<https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.4.1006>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293–315.
- Steven, J., & Prihatsanti, U. (2017). Hubungan Antara Resiliensi Dengan Work Engagement Pada Pekerja Bank Panin Cabang Menara Imperium Kuningan Jakarta. *Empati*, 7(3), 160–169.