

ABSTRAK

Generasi Z kini menjadi kelompok usia dominan dalam dunia kerja di Indonesia. Karakteristik mereka yang adaptif terhadap teknologi, mengutamakan fleksibilitas, serta menaruh perhatian pada transparansi dan nilai-nilai kerja yang inklusif, menuntut pendekatan manajerial yang berbeda dari generasi sebelumnya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Trust in Leaders* terhadap *Job Satisfaction* dan *Work Engagement*, serta menguji peran mediasi *Job Satisfaction* dalam memperkuat hubungan antara kepercayaan terhadap pemimpin dan keterlibatan kerja pada Generasi Z. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan *Partial Least Squares–Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dan melibatkan responden Generasi Z yang telah bekerja minimal enam bulan di sektor jasa dan industri modern. Data dikumpulkan melalui kuesioner daring dan dianalisis menggunakan perangkat lunak SmartPLS 3.00. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Trust in Leaders* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* dan *Work Engagement*. Selain itu, *Job Satisfaction* juga terbukti memengaruhi *Work Engagement* secara signifikan dan menjadi mediator dalam hubungan antara kepercayaan terhadap pemimpin dan keterlibatan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang membangun kepercayaan serta peningkatan kepuasan kerja merupakan kunci untuk meningkatkan keterlibatan kerja Generasi Z secara berkelanjutan. Implikasi praktis dari penelitian ini merekomendasikan organisasi untuk menerapkan strategi kepemimpinan yang transparan, adil, dan partisipatif, guna mengakomodasi harapan Generasi Z di dunia kerja saat ini.

Kata Kunci: *Trust in Leader, Job satisfaction, Work Engagement, Generasi Z*