

ABSTRAK

Saat ini Generasi Z (Gen Z) sudah banyak yang memasuki dunia kerja. Kehadiran Gen Z dalam dunia kerja akan semakin bertambah dalam beberapa tahun ke depan dan akan semakin dominan jumlahnya. Pada waktunya, perusahaan akan didominasi oleh Gen Z dan mereka akan menduduki posisi-posisi kunci dalam perusahaan. Karena itu kehadiran Gen Z tidak dapat diabaikan dan menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan. Gen Z bukan hanya sekadar soal rentang usia, tetapi juga membawa perubahan besar dalam cara pandang dan gaya hidup. Dengan teknologi yang serba memudahkan menyebabkan Gen Z menyukai hal-hal instan dalam proses bekerja. Hal tersebut berpengaruh dalam pola pikir dan cara mereka bekerja.

Dalam suatu survei yang dilakukan oleh sebuah perusahaan jasa survey di beberapa kota di Indonesia, pada bulan Februari 2024, fenomena kepuasan kerja Gen Z termasuk baik. Di sisi lain keinginan adanya keseimbangan antara kehidupan dan kerja juga menunjukkan angka yang signifikan. Kepuasan kerja dan *work life balance* menjadi dua hal penting dalam kehidupan Generasi Z saat ini. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan *work-life balance* terhadap *employee engagement* pada karyawan generasi Z di Indonesia.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *non-probability sampling* melalui teknik *purposive sampling*, dengan kriteria yang digunakan adalah karyawan Generasi Z yang bekerja di Indonesia, sehingga data yang diperoleh dapat mewakili karakteristik kelompok tersebut secara tepat. Teknik pengumpulan data menggunakan metode survey dengan instrumen kuesioner yang disebarkan secara daring. Jumlah sampel yang dibutuhkan adalah 280 responden yang mewakili seluruh propinsi di Indonesia. Analisis data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SmartPLS versi 4.0 untuk menganalisis pengaruh antar variabel dalam model penelitian.

Penelitian ini memperoleh hasil bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Demikian halnya dengan *work-life balance* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Dan selanjutnya, kepuasan kerja dan *work-life balance* secara simultanbersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*.

Berdasarkan hasil penelitian, penulis memberikan saran agar organisasi mengembangkan program Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan serta mempertimbangkan fleksibilitas kerja karyawan yang terintegrasi dengan keseimbangan hidup. Kedua saran tersebut bertujuan untuk meningkatkan keterikatan karyawan generasi Z di Indonesia. Di sisi lain dengan semakin berkembangnya sistem kerja kontrak, maka generasi Z untuk melihat hal tersebut sebagai peluang untuk bertumbuh dan memperluas jaringan

Keywords: Generasi Z, Gen Z, kepuasan kerja, *work-life balance*, *employee engagement*