

**HUBUNGAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS DAN
KETERIKATAN KERJA PADA PEKERJA GENERASI Z DI
KECAMATAN X KOTA SURABAYA**

*The Correlation of Psychological Well-Being and Work Engagement
Among Generation Z Employees in Disctrict X, Surabaya*

Niken Orsea Saragi¹, Ni Wayan Sukmawati Puspitadewi²

^{1,2}Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

Email: niken.21089@mhs.unesa.ac.id, sukmawatipuspitadewi@unesa.ac.id

ABSTRAK

Generasi Z merupakan kelompok usia produktif yang mulai mendominasi dunia kerja. Namun pada realitasnya, masih ditemukan rendahnya keterikatan kerja yang dimiliki oleh generasi ini. Rendahnya keterikatan kerja dapat berdampak pada produktivitas dan stabilitas dalam dunia kerja. Salah satu faktor yang diduga berperan dalam meningkatkan keterikatan kerja adalah kesejahteraan psikologis. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja pada pekerja generasi Z di Kecamatan X Kota Surabaya. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Jumlah sampel sebanyak 384 responden ditentukan melalui rumus Slovin. Analisis data dilakukan dengan uji Spearman Rho melalui bantuan software SPSS 27 for windows. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja, dengan nilai signifikansi 0,000 ($P < 0,05$) dan koefisien korelasi sebesar 0,639 yang termasuk dalam kategori kuat. Hal ini menunjukkan semakin tinggi kesejahteraan psikologis, maka semakin tinggi keterikatan kerja pada pekerja generasi Z.

Kata kunci : Kesejahteraan psikologis, keterikatan kerja, pekerja generasi Z

Article History

Received: Juli 2025

Reviewed: Juli 2025

Published: Juli 2025

Plagiarism Checker No 75

Prefix DOI :

[10.8734/liberosis.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/liberosis.v1i2.365)

Copyright : Author

Publish by : Liberosis



This work is licensed
under a [Creative
Commons Attribution-
NonCommercial 4.0
International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

ABSTRACT

Generation Z represents a productive age group that is increasingly dominating the workforce. However, the level of work engagement among this generation is still relatively low, which can have an impact on productivity and stability in the workplace. One of the factors that is considered to influence work engagement is psychological well-being. Therefore, this study aims to examine the correlation between psychological well-being and work engagement among Generation Z employees in District X, Surabaya City. This research employed a quantitative approach with questionnaires as the primary data collection instrument. The sample consisted of 384 respondents, determined using the Slovin formula. Data were analyzed using the Spearman Rank correlation test with the assistance of SPSS 27 for Windows. The results revealed a positive and significant correlation between psychological well-being and work engagement, with a significance value of 0.000 ($p < 0.05$) and a correlation coefficient of 0.639, which falls into the strong category. The higher of psychological well-being and work owned by employees, the higher work engagement of employees.

Keywords : Psychological well-being, work engagement, generation Z employees

Pendahuluan

Setiap perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki keterikatan yang tinggi dengan pekerjaannya agar dapat bertahan di tengah persaingan yang semakin kompetitif (Rudini et al., 2024). Keterikatan kerja memberikan dampak positif terhadap produktivitas, komitmen organisasi dan kualitas kerja (Bakker & Leiter, 2010). Karyawan yang memiliki keterikatan dengan pekerjaannya akan cenderung menunjukkan antusiasme tinggi dalam bekerja demi kepentingan organisasi atau perusahaan. Mereka menikmati pekerjaannya dan bersedia memberikan upaya terbaik untuk mendukung kemajuan perusahaan (Bakker & Demerouti, 2008). Mengacu pada pernyataan tersebut, perusahaan perlu memperhatikan keterikatan kerja karyawan dengan pekerjaannya, karena saat karyawan merasa terikat dengan pekerjaannya mereka tidak akan menganggap pekerjaan sebagai beban dan dapat lebih fokus dalam memberikan kontribusi terbaik (Otnel et al., 2024).

Menurut Bakker & Leiter (2010) keterikatan kerja merupakan sikap positif dan adanya motivasi intrinsik individu untuk melakukan pekerjaan yang ditandai dengan adanya vigor (semangat), dedication (dedikasi) dan absorption (keterlibatan penuh). Individu yang memiliki keterikatan kerja tinggi akan menunjukkan semangat dan antusiasme dalam bekerja, fokus mengerjakan tugasnya serta merasa tertantang oleh pekerjaannya. Paek et al. (2015) mengungkapkan bahwa keterikatan kerja juga merupakan indikasi kesetiaan karyawan dimana mereka selalu melibatkan dirinya baik secara fisik maupun psikis dalam pekerjaan yang dimiliki. Karyawan yang memiliki keterikatan kerja tinggi akan berdedikasi pada perusahaan, memiliki motivasi dan selalu berusaha mencapai tujuan pribadi ataupun tujuan yang dimiliki perusahaan.

Salah satu kelompok tenaga kerja yang mendominasi saat ini adalah generasi Z, yaitu individu yang lahir pada rentang tahun 1995-2012 (Lopez & Abadiano, 2023). Generasi yang dikenal sebagai digital natives yang akrab dengan perkembangan teknologi mulai menguasai dunia kerja pada beberapa tahun terakhir yang dibuktikan dengan data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2020 yang menunjukkan jumlah generasi Z sebanyak 74,93 juta jiwa yang setara dengan 27,94% dari total populasi penduduk Indonesia. Generasi Z cenderung mengutamakan fleksibilitas kerja, keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (work life balance) serta mencari pekerjaan yang bermakna sesuai dengan nilai-nilai pribadi mereka (Wijoyo et al., 2020). Selain itu, generasi Z cenderung lebih suka pekerjaan yang memberikan mereka timbal balik yang sepadan dengan kontribusi yang diberikan, baik berupa pengembangan karier, promosi jabatan maupun pendapatan (Rasulong et al., 2024).

Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Gallup (2023) hanya 35% pekerja generasi Z di Indonesia merasa terikat pada pekerjaan yang mereka miliki. Kondisi keterikatan kerja ini dapat dijelaskan dalam beberapa faktor, termasuk kurangnya penghargaan atas kontribusi mereka di tempat kerja, ketidakjelasan tugas dan tanggungjawab serta sistem kerja yang kurang fleksibel. Ketidakjelasan tanggung jawab menyebabkan kebingungan dan frustrasi, sementara kurangnya penghargaan menimbulkan rasa tidak dihargai. Hal ini menunjukkan bahwa generasi Z menghadapi tantangan dalam membangun keterikatan kerja yang stabil di lingkungan kerja mereka.

Surabaya sebagai salah satu kota metropolitan terbesar di Indonesia, memiliki potensi besar dalam dunia ketenagakerjaan. Surabaya menjadi pusat kegiatan ekonomi, bisnis dan pendidikan di Jawa Timur dengan beragam sektor industri mulai dari perdagangan, jasa, manufaktur hingga industri kreatif (Surabaya, 2023). Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (2023) sebanyak 66,16% penduduk Surabaya berada pada usia produktif, didominasi oleh generasi Z. Tingginya proporsi generasi muda tersebut menunjukkan perlunya perhatian khusus mengenai keterikatan kerja mereka di berbagai sektor industri di Kota Surabaya.

Salah satu wilayah potensial untuk mengkaji fenomena keterikatan kerja generasi Z adalah kecamatan X. Kecamatan X merupakan salah satu dari 31 kecamatan di Kota Surabaya yang terletak di bagian barat kota dan memiliki posisi

strategis dalam perkembangan ekonomi (BPS Kota Surabaya, 2023). Berdasarkan data, terdapat lebih dari 800 badan usaha yang bergerak di berbagai bidang, mulai dari instansi pemerintahan hingga instansi swasta (DPMPTSP Surabaya, 2023). Kecamatan ini juga memiliki aktivitas ekonomi yang tinggi dengan keberadaan pusat perbelanjaan, kantor bisnis serta kawasan industri. Tingginya aktivitas ekonomi tersebut menjadikan kecamatan X sebagai salah satu pusat pertumbuhan tenaga kerja muda di Surabaya. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (2022), terdapat sekitar 36.526 tenaga kerja aktif di kecamatan X yang mayoritas berusia produktif antara 20 – 35 tahun. Temuan tersebut diperkuat dengan studi pendahuluan yang dilakukan terhadap 20 pekerja generasi Z di Kecamatan X dengan cara memberikan pertanyaan terbuka mengenai kondisi keterikatan dirinya dengan pekerjaan yang sedang dijalani saat ini. Hasil dari studi pendahuluan menunjukkan bahwa 15 dari 20 responden tidak memiliki keterikatan dengan pekerjaan yang mereka miliki. Hal tersebut diketahui dari mereka yang memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan baru. Hal tersebut disebabkan oleh ketidaksesuaian antara beban kerja dengan imbalan yang diterima, ketidaksesuaian latar belakang pendidikan dengan pekerjaan, serta faktor lingkungan kerja yang kurang mendukung. Kondisi tersebut menyebabkan mereka tidak tidak bersemangat dalam bekerja.

Menurut Bakker & Leiter (2010), terdapat tiga hal yang mempengaruhi keterikatan kerja diantaranya yaitu job demands, job resources dan personal resources. Tuntutan pekerjaan (Job Demands) merupakan aspek dalam lingkungan pekerjaan yang memerlukan upaya fisik dan psikologis dari karyawan, sehingga dapat menguras energi dan sumber daya yang dimiliki. Sementara itu sumber daya kerja (Job Resource) adalah segala hal dalam pekerjaan yang berperan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Sumber daya pribadi (Personal Resources) mengacu pada kemampuan individu untuk mengarahkan diri serta memberikan kontribusi positif terhadap lingkungan.

Berdasarkan dari beberapa faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja yang telah disebutkan, personal resources menjadi faktor yang berkorelasi dengan kesejahteraan psikologis. Menurut Robertson & Cooper (2010) personal resources memiliki konsep yang sama dengan kesejahteraan psikologis. Hal tersebut menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi work engagement. Robertson & Copper juga mengungkapkan bahwa interaksi antara kesejahteraan psikologis dan engagement yang dimiliki pekerja dapat mendorong tercapainya kondisi full engaged. Pada kondisi ini, karyawan tidak hanya berada dalam keadaan psikologis yang baik, tetapi juga menunjukkan tingkat keterikatan kerja yang tinggi dan berkelanjutan dalam jangka waktu yang panjang.

Dalam konteks penelitian ini, pekerja didefinisikan sebagai individu yang terlibat dalam aktivitas ekonomi dengan tujuan untuk mendapatkan imbalan, baik berupa gaji, upah, atau bentuk kompensasi lainnya. Pekerja dapat berasal dari berbagai generasi, namun fokus penelitian ini adalah pada pekerja generasi Z, yaitu individu yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012. Generasi Z dikenal dengan

karakteristik yang unik, seperti keterampilan teknologi yang tinggi, nilai-nilai sosial yang kuat, dan harapan yang berbeda terhadap lingkungan kerja dibandingkan dengan generasi sebelumnya. Responden dalam penelitian ini secara spesifik juga memiliki syarat memiliki pengalaman kerja minimal satu tahun untuk memastikan bahwa keterikatan kerja yang diukur telah terbentuk secara stabil. Hal tersebut didukung oleh pendapat dari Maslach & Leiter (1997) yang mengemukakan bahwa keterikatan kerja merupakan hasil dari keterlibatan kerja jangka panjang individu dalam lingkungan kerja yang bermakna. Oleh karena itu, pegawai yang baru bekerja dalam kurun waktu kurang dari satu tahun dinilai belum memiliki pengalaman yang memadai terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja seperti beban kerja, kontrol, penghargaan dan nilai kerja.

Kesejahteraan psikologis berperan penting dalam mendukung berbagai aktivitas individu agar mereka dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik tanpa bergantung pada faktor eksternal sebagai tolok ukur kebahagiaan (Rahama & Izzati, 2021). Individu yang memiliki kesejahteraan psikologis mampu menyelesaikan tugasnya secara optimal dan memandang pekerjaannya sebagai bagian dari tujuan hidup yang menyenangkan dan bermakna. Kesejahteraan psikologis dapat dicapai seseorang di lingkungan kerja ketika ia melaksanakan pekerjaan dengan sepenuh hati (Rahmawati & Herachwati, 2024). Individu yang mampu memaknai pekerjaannya sebagai sesuatu yang bernilai cenderung merasakan kepuasan dan kebahagiaan dari aktivitas yang mereka lakukan. Mengingat Surabaya merupakan kota dengan populasi pekerja muda yang signifikan dan beragam sektor industri yang berkembang pesat, memahami bagaimana kesejahteraan psikologis berpengaruh terhadap keterikatan kerja menjadi penting. Penelitian lain turut memperkuat temuan mengenai hubungan antara kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja terdapat penelitian yang dilakukan oleh Muhadi & Izzati, (2020) yang dilakukan pada perawat instalasi rawat inap di rumah sakit yang menunjukkan bahwa perawat memiliki keterikatan kerja yang kuat dengan pekerjaannya dan menganggap pekerjaannya penting karena mereka selalu bekerja secara kelompok dan memiliki budaya kerja sama dan saling tolong menolong untuk menyelesaikan tugas terutama yang berhubungan dengan pasien. Selanjutnya studi yang dilakukan oleh Ramadhany & Mulyana (2021) juga menemukan hubungan yang kuat antara kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja pada karyawan Dinas X yang ditunjukkan dengan karyawan dinas yang memiliki kepuasan dan rasa bersyukur terhadap dirinya sendiri dan memiliki tujuan hidup yang jelas sehingga mereka mengerti mengapa mereka harus bekerja dan memiliki kemauan untuk berkembang.

Meskipun penelitian-penelitian yang sudah ada telah mengonfirmasi hubungan positif antara kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja, mayoritas studi masih dilakukan pada populasi pekerja secara umum atau pada sektor-sektor tertentu sehingga masih terdapat celah dalam literatur yang berfokus pada karakteristik demografi yang lebih spesifik. Penelitian ini penting untuk dilakukan karena terbatasnya penelitian mengenai hubungan kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja yang menggunakan generasi Z sebagai subjek khususnya pada

wilayah Kecamatan X Kota Surabaya. Generasi Z memiliki karakteristik yang unik dalam mencari kerja yaitu mereka mengutamakan fleksibilitas kerja, keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (work life balance) dan pekerjaan yang memberikan umpan balik sepadan dengan kontribusi yang mereka berikan. Pekerja Generasi Z pada ruang lingkup suatu kecamatan juga tidak pernah untuk menjadi subjek penelitian. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja pada pekerja generasi Z di Kecamatan X Kota Surabaya.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif adalah salah satu jenis metode penelitian yang memerlukan data berupa angka dalam proses pengambilan dan analisis datanya menggunakan uji statistik (Jannah, 2018). Studi ini menggunakan penelitian korelasional antar variabel. Adapun studi ini bertujuan untuk menganalisis korelasi antara dua variabel yaitu variabel kesejahteraan psikologis sebagai variabel bebas dan keterikatan kerja sebagai variabel terikat.

Sampel / Populasi

Populasi dalam penelitian ini meliputi seluruh pekerja generasi Z yang ada di Kecamatan X Kota Surabaya yang berjumlah 36.536 tenaga kerja (Data BPS, 2022). Populasi pada penelitian ini dapat diketahui secara pasti jumlahnya, maka penentuan jumlah sampel menggunakan rumus slovin dan didapatkan samp

Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan di Kecamatan X Kota Surabaya dengan menyebarkan skala psikologi melalui *google form* yang dibagikan melalui sosial media *whatsapp* dengan pengawasan melalui kriteria yang dituliskan pada awal kuesioner..

Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan uji *Spearman Rho* melalui bantuan software SPSS 27 for windows.

Hasil

Uji deskripsi data digunakan untuk mengetahui kondisi data yang diperoleh dari responden. Deskripsi data meliputi nilai minimum, maksimum, rata-rata (*mean*) dan standar deviasi. Olah data menggunakan SPSS 27.0 *for windows*.

Tabel 1. Tabel Analisis Deskriptif Data

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kesejahteraan Psikologis	354	33	116	99.10	10.370
Keterikatan Kerja	354	13	55	46.08	6.158
Valid N (listwise)	354				

Berdasarkan Tabel 4.6 jumlah subjek (N) dalam penelitian ini sebanyak 354 orang. Terdapat dua variabel yang diteliti dalam penelitian ini yakni variabel kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja. Pada variabel Kesejahteraan Psikologis diperoleh rata-ratanya (mean) 99,10 dengan nilai tertinggi (max) 116 dan nilai terendah (min) 33. Variabel keterikatan kerja memiliki nilai rata-rata 46,08 dengan nilai tertinggi (max) 55 dan nilai terendah (min) 33. Adapun nilai standar deviasi dari variabel kesejahteraan psikologis sebesar 10,370, sedangkan pada variabel keterikatan kerja sebesar 6,158 yang berarti data penelitian kurang bervariasi karena nilai standar deviasi masing-masing lebih rendah daripada nilai rata-ratanya.

Uji normalitas dilakukan guna mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan menggunakan teknik *Kolmogorov Smirnov* pada SPSS 27 *for windows*.

Tabel 2. Tabel Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		354
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	3.67511830
Most Extreme Differences	Absolute	0.156
	Positive	0.093
	Negative	-0.156
Test Statistic		0.156
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		0.000

Dasar pengambilan keputusan apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal namun sebaliknya apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal. Berdasarkan tabel hasil uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan makna data tidak berdistribusi normal.

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan beserta tingkat korelasi antara kedua variabel penelitian. Setelah melalui uji normalitas, diketahui bahwa data hasil penelitian tidak berdistribusi maka dari itu uji hipotesis dilakukan dengan uji korelasi *rank spearman* dengan bantuan SPSS 27 *for windows*.

Tabel 3. Pedoman Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Kekuatan Hubungan
0,00 – 0,25	Hubungan sangat lemah
0,26 – 0,50	Hubungan cukup
0,51 – 0,75	Hubungan kuat
0,76 – 0,99	Hubungan sangat kuat
1.00	Hubungan sempurna

Berikut hasil uji korelasi *spearman rho* dari penelitian ini

Tabel 4. Hasil Uji Korelasi Spearman Rho

			Kesejahteraan Psikologis	Keterikatan Kerja
Spearman's rho	Kesejahteraan Psikologis	Correlation Coefficient	1.000	.639**
		Sig. (2-tailed)		0.000
		N	354	354
	Keterikatan Kerja	Correlation Coefficient	.639**	1.000
		Sig. (2-tailed)	0.000	
		N	354	354

Berdasarkan tabel 4 hasil analisis data menunjukkan angka signifikansi sebesar 0,000 dimana hasil tersebut $< 0,05$. Angka tersebut menandakan bahwa antara kesejahteraan psikologis dengan keterikatan kerja terjalin hubungan signifikan. Hipotesis penelitian yang berbunyi “terdapat hubungan kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja pada pekerja generasi Z di Kecamatan X Kota Surabaya” dinyatakan telah diterima.

Nilai koefisien korelasi yang didapatkan dari hasil analisis data sebesar 0,639 ($r=0,639$). Berdasarkan kriteria koefisien korelasi yang sudah dipaparkan sebelumnya, maka dapat dikatakan bahwa terjadi tingkat hubungan yang kuat antara kesejahteraan psikologis dengan keterikatan kerja pada pekerja generasi Z di Kecamatan X Kota Surabaya.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan variabel kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja pada pekerja generasi Z di Kecamatan X Kota Surabaya. Hipotesis atau dugaan sementara dari penelitian ini adalah “terdapat hubungan kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja pada pekerja generasi Z di Kecamatan X Kota Surabaya”. Kebenaran hipotesis tersebut diuji menggunakan metode *rank spearman* dengan bantuan SPSS 27.0 *for windows*. Penelitian yang dilakukan pada 354 pekerja generasi Z ini menunjukkan hasil berupa nilai signifikansi korelasi sebesar 0,000 ($\text{Sig} < 0,05$), sehingga kedua variabel dikatakan memiliki korelasi yang signifikan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis penelitian telah diterima.

Uji hipotesis menggunakan metode *rank spearman* menghasilkan koefisien korelasi sebesar 0,639. Berdasarkan kriteria koefisien korelasi, hubungan variabel kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja termasuk pada kriteria hubungan yang kuat. Hal tersebut sejalan dengan hasil studi pendahuluan yang telah dilakukan sebelumnya yang menunjukkan bahwa salah satu faktor yang menyebabkan tinggi atau rendahnya tingkat keterikatan kerja pekerja generasi Z adalah kesejahteraan psikologis masing-masing individu pekerja. Dengan melihat nilai koefisien korelasi yang masuk pada kriteria hubungan kuat, dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan psikologis pada pekerja merupakan salah satu faktor yang berperan penting untuk meningkatkan keterikatan kerja pada pekerja generasi Z.

Koefisien korelasi juga menjadi penentu arah hubungan dari suatu penelitian, apakah penelitian tersebut searah atau berlawanan arah antar variabel. Penelitian yang memiliki hasil hubungan searah ditandai dengan nilai koefisien korelasi yang positif, sedangkan penelitian yang memiliki hubungan berlawanan arah ditandai dengan nilai koefisien korelasi yang bernilai negatif. Pada penelitian ini nilai koefisien korelasi yang didapatkan sebesar 0,639 ($r = 0,639$). Nilai koefisien korelasi tersebut bernilai positif sehingga variabel kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja pada penelitian ini memiliki hubungan yang kuat dan searah. Semakin tinggi tingkat kesejahteraan psikologis pada pekerja generasi Z, maka tingkat kesejahteraan psikologis yang dimiliki pekerja tersebut juga akan meningkat. Sebaliknya penurunan tingkat kesejahteraan psikologis pada pekerja generasi Z juga akan menurunkan tingkat keterikatan kerja pada pekerja tersebut. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramadhany & Mulyana, (2021) menyatakan bahwa kesejahteraan psikologis memiliki hubungan yang positif dan kuat.

Keterikatan kerja dapat dipahami sebagai kondisi fisik, kognitif dan emosional terikat dalam pekerjaannya dengan menunjukkan energi, dedikasi, fokus serta rasa memiliki dan kebanggaan yang mendorong mereka untuk meningkatkan kinerja. Individu yang terikat dengan pekerjaannya cenderung memiliki emosi yang lebih positif seperti perasaan bahagia, merasa antusias dan puas terhadap pekerjaan

yang sedang dijalani (Maghfiroh & Mulyana, 2023). Sikap positif dan optimis yang dimiliki individu dengan keterikatan kerja tinggi dapat menular kepada rekan kerja lainnya sehingga dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja tim dan memberikan dampak positif bagi organisasi (Saleem et al., 2022). Menurut Bakker & Leiter (2010) keterikatan kerja memiliki tiga aspek yaitu *vigor*, *dedication* dan *absorption*. Peneliti dalam hal ini melakukan perhitungan nilai rata-rata dari setiap aspek. Hasil perhitungan nilai rata-rata pada aspek *vigor* sebesar 16,82. Aspek *dedication* memiliki nilai rata-rata sebesar 16,67 dan aspek *absorption* memiliki nilai rata-rata sebesar 16,10.

Vigor adalah salah satu aspek keterikatan kerja yang membahas mengenai semangat dan ketahanan dalam mengerjakan tugas pekerjaan. Berdasarkan perhitungan nilai rata-rata aspek, *vigor* memiliki nilai rata-rata sebesar 16,82 dan menjadi aspek variabel keterikatan kerja dengan rata-rata tertinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa pekerja generasi Z dalam penelitian ini memiliki tingkat energi, semangat dan ketahanan yang tinggi saat menjalankan tugas pekerjaannya. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Atieq (2021) yang mengemukakan bahwa generasi Z memiliki semangat kerja yang tinggi karena hal tersebut merupakan sesuatu yang baru untuk generasi ini.

Aspek kedua variabel keterikatan kerja yaitu *absorption* yang menjelaskan mengenai bagaimana seorang individu terlibat sepenuhnya dalam pekerjaan yang sedang dijalani. Berdasarkan perhitungan aspek *absorption* memiliki nilai rata-rata sebesar 16,67 yang menunjukkan bahwa pekerja generasi Z dalam penelitian ini memiliki kebanggaan dan pemaknaan dalam pekerjaan yang dimiliki yang cukup tinggi sehingga mereka seringkali lupa waktu dan lingkungan sekitar ketika fokus bekerja. Hal tersebut sesuai dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Yuniasanti (2024) yang mengemukakan bahwa generasi Z sangat menghargai makna dan tujuan dalam pekerjaan mereka karena kedua hal tersebut membuat generasi ini mampu terlibat secara penuh dalam pekerjaan dan seringkali membuat mereka lupa waktu saat bekerja.

Dedication merupakan aspek keterikatan kerja dengan nilai rata-rata paling rendah yaitu 16,10. *Dedication* adalah perasaan penuh makna, dimana seorang karyawan menjalani pekerjaan dengan penuh kebermaknaan, antusiasme, inspirasi, kebanggaan dan tantangan. Individu yang memiliki tingkat *dedication* tinggi akan mengidentifikasi pekerjaan yang dimiliki sebagai sebuah pengalaman berharga, menantang dan menginspirasi sehingga individu tersebut akan memiliki kebanggaan terhadap pekerjaannya (Laksmiawati & Muhammad, 2022). Nilai rata-rata yang rendah daripada aspek yang lain menunjukkan bahwa pekerja generasi Z dalam penelitian ini memiliki kurang memiliki kebanggaan terhadap pekerjaan yang dimiliki karena adanya faktor lingkungan kerja dan ekspektasi yang belum terpenuhi. Hal tersebut selaras dengan temuan penelitian (Wahyudi et al. (2025) yang mengemukakan bahwa generasi Z cenderung memiliki ekspektasi yang tinggi

terhadap pekerjaannya sehingga sulit untuk mereka memiliki kebanggaan terhadap pekerjaan yang sedang dijalani dan cenderung untuk mencari peluang karir yang lebih baik.

Faktor yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja menurut Bakker & Leiter (2010) diantaranya yaitu *Job Demands*, *Job Resources* dan *Personal Resources*.. Berdasarkan dari beberapa faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja yang telah disebutkan, personal resources menjadi faktor yang berkorelasi dengan kesejahteraan psikologis. Menurut Robertson & Cooper (2010) *personal resources* memiliki konsep yang sama dengan kesejahteraan psikologis yang diartikan sebagai kondisi positif individu yang mencakup bagaimana individu tersebut merasa baik secara psikologis dan mampu melakukan hal secara optimal dalam kehidupan sehari-hari maupun dalam konteks pekerjaan.

Kesejahteraan psikologis merupakan suatu kondisi dimana individu mampu berfungsi secara optimal dalam kehidupannya, termasuk dalam konteks pekerjaan. Ryff (1989) menjelaskan bahwa kesejahteraan psikologis mencakup enam aspek utama yaitu penerimaan diri (*Self Acceptance*), hubungan positif dengan orang lain (*positive relationship with others*), otonomi (*autonomy*), penguasaan lingkungan (*environmental mastery*), pertumbuhan pribadi (*personal growth*) dan tujuan hidup (*purpose in life*). Dalam dunia kerja, kesejahteraan psikologis ini sangat penting karena dapat mendorong individu untuk merasa lebih berdaya, memiliki tujuan yang jelas serta mampu beradaptasi dengan berbagai tantangan pekerjaan. Dengan kondisi psikologis yang baik, individu cenderung lebih antusias, memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dan mampu memberikan kontribusi positif terhadap organisasi.

Peneliti dalam hal ini melakukan perhitungan rata-rata pada setiap aspek kesejahteraan psikologis. Berdasarkan perhitungan tersebut, diperoleh hasil rata-rata aspek penerimaan diri (*Self Acceptance*) sebesar 17,03. Aspek kedua yaitu hubungan positif dengan orang lain (*positive relationship with others*) memiliki nilai rata-rata sebesar 17,32. Aspek otonomi (*autonomy*) memiliki nilai rata-rata sebesar 17,65. Aspek penguasaan lingkungan (*environmental mastery*) memiliki nilai rata-rata sebesar 17,64. Aspek pertumbuhan pribadi (*personal growth*) memiliki nilai rata-rata sebesar 16,58 dan tujuan hidup (*purpose in life*) memiliki nilai rata-rata sebesar 14,88.

Self acceptance adalah salah satu aspek dalam kesejahteraan psikologis yang mencerminkan sejauh mana individu mampu menerima dirinya sendiri secara positif, baik kelebihan atau kekurangan yang dimiliki (Ryff, 1989). Berdasarkan hasil yang ditemukan dalam penelitian ini, aspek penerimaan diri (*self acceptance*) memiliki nilai rata-rata sebesar 17,03. Hal tersebut menunjukkan bahwa pekerja generasi Z dalam penelitian ini mampu menerima dirinya sendiri dengan baik dalam hal kelebihan maupun keterbatasan diri. Penerimaan diri yang baik memungkinkan pekerja memiliki kepercayaan diri yang stabil dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Temuan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sunyoto & Mulyono (2025)

yang mengemukakan bahwa penerimaan diri yang baik di lingkungan kerja akan memperkuat ketahanan psikologis pekerja sehingga mereka lebih mampu mengelola stress, menyelesaikan tugas serta mengembangkan diri secara profesional.

Positif Relationship with Others merupakan salah satu aspek kesejahteraan psikologis yang menggambarkan kemampuan individu dalam membangun hubungan yang sehat dan suportif dengan orang lain baik rekan kerja, atasan maupun klien yang berkaitan dengan pekerjaannya (Ryff, 1989). Aspek ini penting karena pada dasarnya manusia adalah makhluk sosial termasuk dalam konteks pekerjaan. Berdasarkan hasil temuan penelitian ini, aspek positif relationship with others memiliki nilai rata-rata sebesar 17,32. Hal tersebut menunjukkan bahwa pekerja generasi Z dalam penelitian ini memiliki hubungan interpersonal yang baik dengan rekan kerja maupun atasan di lingkungan pekerjaan. Hubungan positif ini menjadi salah satu aspek penting dalam menciptakan suasana kerja yang harmonis dan mendukung produktivitas. Temuan penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Andini et al. (2024) yang menyatakan bahwa hubungan sosial yang positif di tempat kerja dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis karena memberikan dukungan emosional, rasa diterima serta memperkuat kerja sama tim.

Autonomy adalah kebebasan individu untuk membuat keputusan sesuai dengan nilai dan keyakinan sendiri (Ryff, 1989). Pada generasi Z aspek otonomi atau kebebasan pengambilan keputusan menjadi sangat penting karena mereka cenderung menghargai kebebasan dalam berpikir, berkreasi dan menentukan cara kerja yang paling sesuai bagi diri mereka (Putri, 2024). Dalam temuan hasil penelitian ini aspek *autonomy* memiliki nilai rata-rata sebesar 16,65 dan menjadi aspek dengan nilai rata-rata terbesar pada variabel kesejahteraan psikologis. Hal tersebut menunjukkan bahwa pekerja generasi Z dalam penelitian ini mampu menunjukkan kemandirian dalam berpikir dan bertindak di lingkungan pekerjaan. Dalam konteks dunia kerja, otonomi atau kemandirian sangat penting agar pekerja tidak selalu bergantung pada rekan kerja atau atasan, melainkan memiliki inisiatif dan tanggung jawab atas tugas yang dimiliki. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Budi Sultika & Yanki Hartijasti (2022) mengemukakan bahwa tingkat otonomi atau kemandirian yang baik dapat mendorong pekerja untuk lebih kreatif, berani mengambil keputusan serta meningkatkan rasa kepemilikan terhadap hasil kerjanya.

Aspek berikutnya adalah *Environmental Mastery* merupakan kemampuan untuk mengelola lingkungan dan sumber daya ada agar sesuai dengan kebutuhan hidupnya (Ryff, 1989). Dalam konteks pekerjaan, aspek ini mencerminkan kemampuan bekerja dalam menyesuaikan diri dengan ritme kerja, mengelola waktu serta mengatur strategi agar dapat bekerja dengan efektif (Saragih & Yuniasanti, 2023). Dalam temuan penelitian ini, aspek penguasaan lingkungan (*Environmental Mastery*) memiliki nilai rata-rata sebesar 16,64. Hal tersebut menunjukkan bahwa pekerja generasi Z dalam penelitian ini mampu beradaptasi dan mengelola

lingkungan kerja untuk mengoptimalkan sumber daya diri yang mereka miliki. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan (Panjaitan & Lestari, 2025) yang menyebutkan bahwa penguasaan lingkungan kerja yang baik berperan dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis karena individu merasa memiliki kendali atas situasi yang mereka hadapi sehingga menurunkan resiko stress dan meningkatkan efisiensi kerja.

Personal growth merujuk pada keinginan individu untuk terus berkembang, belajar hal baru dan meningkatkan kapasitas diri (Ryff, 1989). Generasi Z dikenal memiliki semangat belajar yang tinggi serta memiliki ekspektasi agar pekerjaan yang dijalani dapat memberikan kesempatan untuk mereka dalam mengembangkan karir yang dimiliki (Fauziyah & Esthi, 2025). Berdasarkan temuan penelitian ini, aspek pengembangan diri (*personal growth*) memiliki nilai rata-rata sebesar 16,58. Hal tersebut menunjukkan bahwa pekerja generasi Z dalam penelitian ini memiliki keinginan untuk terus belajar dan berkembang dalam karir yang dimiliki. Hal ini penting karena dunia kerja yang dinamis menuntut individu untuk selalu memperbarui keterampilannya. Hasil temuan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Badriyati et al. (2025) yang menyatakan bahwa individu yang memiliki keinginan untuk berkembang akan lebih adaptif terhadap perubahan, memiliki rasa ingin tau yang besar dan termotivasi untuk meningkatkan kualitas diri dalam hal pengetahuan, keterampilan ataupun sikap profesional dalam hal pekerjaan.

Aspek yang terakhir dari variabel kesejahteraan psikologis yaitu *purpose in life*. *Purpose in life* adalah merupakan aspek yang mengukur bagaimana individu memiliki tujuan hidup yang jelas dan merasa bahwa kehidupannya bermakna (Ryff, 1989). Didalam konteks pekerjaan, aspek ini berkaitan dengan pemahaman pekerja terhadap peran pekerjaan dalam mewujudkan tujuan hidupnya. Hasil temuan penelitian ini menunjukkan nilai rata-rata dari aspek *purpose in life* sebesar 14,88 dan menjadi aspek variabel kesejahteraan psikologis dengan nilai rata-rata terendah. Hal tersebut menunjukkan bahwa pekerja generasi Z dalam penelitian ini masih berusaha mencari tujuan hidup pribadi mereka didalam pekerjaan yang sedang dijalani. Kondisi ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Vanderson et al. (2024) yang mengemukakan bahwa sebagian besar generasi Z masih dalam tahap pencarian jati diri dan arah hidup yang pasti, terutama dalam hal pekerjaan atau karier.

Berdasarkan analisis hasil deskriptif data hasil penelitian, diketahui bahwa aspek dengan nilai rata-rata tertinggi pada variabel kesejahteraan psikologis adalah *positif relationship with others* dengan *mean* sebesar 17,32. Aspek ini menggambarkan sejauh mana individu mampu menjalin hubungan interpersonal yang hangat, suportif dan saling percaya dengan orang lain (Ryff, 1989). Sementara itu, aspek dengan rata-rata tertinggi pada variabel keterikatan kerja adalah *vigor* dengan *mean* sebesar 16,82. *Vigor* merupakan aspek yang menggambarkan semangat, energi dan ketahanan individu dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaannya (Bakker & Leiter, 2010).

Tingginya nilai rata-rata pada kedua aspek tersebut menunjukkan adanya kecenderungan bahwa individu yang memiliki hubungan sosial positif dengan rekan kerjanya, cenderung memiliki energi dan semangat yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Temuan ini selaras dengan penelitian Sakuco et al. (2020) yang mengungkapkan bahwa hubungan interpersonal yang positif dalam lingkungan kerja dapat memperkuat motivasi internal individu, termasuk meningkatkan semangat kerja.

Aspek dari variabel kesejahteraan dengan nilai rata-rata terendah adalah *purpose in life* dengan *mean* sebesar 14,88. Aspek *purpose in life* menggambarkan sejauh mana individu memiliki tujuan hidup yang jelas serta arah hidup yang memberikan makna dalam aktivitas sehari-hari (Ryff, 1989). Sementara itu, aspek dengan nilai rata-rata terendah pada variabel keterikatan kerja adalah *absorption* dengan *mean* sebesar 16,10. Aspek *absorption* menunjukkan sejauh mana individu dapat terlibat sepenuhnya dalam pekerjaannya (Bakker & Leiter, 2010). Rendahnya rata-rata kedua aspek tersebut menunjukkan bahwa individu yang belum memiliki tujuan hidup yang jelas atau merasa pekerjaan yang dijalani kurang sesuai dengan tujuan hidup pribadinya cenderung merasa kesulitan untuk fokus sepenuhnya dalam pekerjaan. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Roselawati (2023) yang mengemukakan bahwa ketika merasa pekerjaannya tidak berkontribusi terhadap pencapaian tujuan hidupnya, mereka akan menjalani aktivitas pekerjaan hanya sebagai rutinitas, bukan bagian dari pencapaian tujuan hidup yang bermakna sehingga dapat berdampak pada keterikatan yang kurang optimal terhadap pekerjaannya.

Dalam penelitian ini, nilai koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,644 menunjukkan bahwa variabel kesejahteraan psikologis memberikan kontribusi sebesar 64,4% terhadap keterikatan kerja. Dengan kata lain, sekitar 35,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Bakker & Leiter (2010) yang menyatakan bahwa keterikatan kerja dipengaruhi oleh faktor lain yaitu *job demands* atau beban kerja seperti tekanan dari atasan, *dateline*, dan juga target kerja. Faktor lain yang juga dapat mempengaruhi keterikatan kerja yaitu *job resources* atau sumber daya pekerjaan itu sendiri seperti dukungan rekan kerja, jenjang karier dan alat serta teknologi yang mendukung pekerjaan. Setiap individu memiliki kondisi latar belakang yang berbeda sehingga tingkat keterikatan kerja yang dimiliki pun juga dapat bervariasi.

Penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramadhany & Mulyana (2021) yang juga menemukan bahwa terdapat hubungan antara kesejahteraan psikologis terhadap keterikatan kerja. Hasil uji hipotesis penelitian ini mendapatkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,677 yang berarti antara variabel kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja memiliki hubungan yang kuat dan searah. Dalam perhitungan nilai rata-rata, diperoleh aspek variabel kesejahteraan

psikologis dengan nilai rata-rata tertinggi yaitu *positive relationship with others* dan aspek keterikatan kerja yang tertinggi yaitu *vigor*.

Kesimpulan

Hasil analisis data mengungkapkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kesejahteraan psikologis dengan keterikatan kerja pada pekerja generasi Z di Kecamatan X Kota Surabaya. Nilai koefisien korelasi yang diperoleh sebesar 0,639 yang menunjukkan hubungan diantara kedua variabel berada pada kategori kuat dan searah. Hubungan searah ini mengungkapkan bahwa semakin tinggi kesejahteraan psikologis, maka semakin tinggi keterikatan kerja pada pekerja generasi Z. Sebaliknya jika kesejahteraan psikologis yang dimiliki rendah, maka pekerja tersebut juga memiliki keterikatan yang rendah terhadap pekerjaan yang sedang dijalani.

Saran

Bagi pekerja Generasi Z sebagai subjek penelitian diharapkan dapat mempertahankan semangat dan energi positif dalam bekerja melalui pola hidup sehat, pengelolaan waktu istirahat, aktivitas menyenangkan di luar pekerjaan, serta membangun hubungan positif dengan rekan kerja. Selain itu, peningkatan keterikatan kerja juga dapat didorong dengan menemukan kebermaknaan dalam pekerjaan melalui penetapan target pribadi, pengembangan diri, keterlibatan dalam proyek yang sesuai minat, dan perencanaan karier jangka panjang.

Bagi peneliti selanjutnya dapat mengeksplor variabel lain yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja yang dimiliki oleh pekerja generasi Z. Peneliti selanjutnya juga dapat memperluas subjek penelitian sehingga tidak hanya berfokus pada generasi Z saja, melainkan juga bisa meneliti variabel ini pada generasi lain seperti generasi milenial dan lainnya.

Daftar Pustaka

- Andini, O. P., Darmayanti, S., Sari, I. F., & Laksana, A. (2024). *Peran Human Relation dalam Menciptakan Lingkungan Kerja yang Harmonis dan Produktif*. 1.
- Atieq, M. Q. (2021). Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja dan Etos Kerja terhadap Keterikatan Kerja Pada Karyawan Generasi Z. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 4(2), 175. <https://doi.org/10.33603/jibm.v4i2.3981>
- Badriyati, L. N., Sijabat, R., & Prabowo, H. (2025). Pengaruh Pengembangan Diri (People Development) ,. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(2), 49–59.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards A Model Of Work Engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work Engagement : A Handbook of Essential Theory and Research*. Psychology Press.

- Budi Sultika, & Yanki Hartijasti. (2022). Faktor Yang Mempengaruhi Kreativitas Dan Orientasi Inovasi Di Tempat Bekerja. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)*, 1(2), 179–199.
- Fauziyah, S. K., & Esthi, B. (2025). *Analisis Pengembangan Karir Generasi Z: Tantangan dan Strategi Dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia Berkualitas Melalui Teknologi dan Media*. 3(1), 254–263.
- Gallup. (2023). *State of the Global Workplace*. [http://www.gallup.com/file/services/176735/State of the Global Workplace Report 2013.pdf](http://www.gallup.com/file/services/176735/State%20of%20the%20Global%20Workplace%20Report%202013.pdf)%5Cnpapers2://publication/uuid/4F576D34-017E-4BC6-8B6E-E3760C5FCD5E
- Jannah, M. (2018). Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Psikologi. In *UNESA University Press*.
- Laksmitawati, P. I., & Muhammad, A. H. (2022). Pengaruh Optimisme Perkembangan Karir Terhadap Work Engagement pada Guru Honorer SMA Negeri di Pemalang. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 11(1), 1–8. <https://doi.org/10.15294/sip.v11i1.61506>
- Lopez, E. N., & Abadiano, M. (2023). Understanding Generation Z, The New Generation of Learners: A Technological-Motivational-Learning Theory. *Journal of Harbin Engineering University*, 44(10), 770–784. <https://www.researchgate.net/publication/375328954>
- Maghfiroh, A. T. Al, & Mulyana, O. P. (2023). Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi dan Keterikatan Kerja pada Guru. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(01), 593–606. http://files/21281/2023_maghfiroh-mulyana_hubungan_persepsi_dukungan.pdf
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do About it*. CA: Jossey-Bass.
- Otnel, V., Fahlevi, R., & Basaria, D. (2024). Pengaruh Employee Engagement terhadap Perceived Organizational Support di PT X. 8(6), 715–726.
- Paek, S., Schuckert, M., Kim, T. T., & Lee, G. (2015). Why is Hospitality Employees' Psychological Capital Important? The Effects of Psychological Capital On Work Engagement and Employee Morale. *International Journal of Hospitality Management*, 50, 9–26. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2015.07.001>
- Panjaitan, R., & Lestari, N. S. (2025). Strategi Manajemen Dalam Mendukung Kesejahteraan Mental Karyawan Di Industri Pabrik. 1(8), 1111–1120.
- Putri, P. K. (2024). Gen Z di Dunia Kerja: Kepribadian dan Motivasi Jadi Penentu Produktivitas Kerja. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 4(1), 30–38. <https://doi.org/10.37481/jmeh.v4i1.650>
- Rahama, K., & Izzati, U. A. (2021). Hubungan antara dukungan sosial dengan psychological well-being pada karyawan. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(7), 94–

- Rahmawati, A., & Herachwati, N. (2024). The Effect of Psychological Wellbeing and Employee Integrity on Organizational Commitment by Mediating Organizational Change in Employees BNI Surabaya Commercial Business Center. *Daengku: Journal of Humanities and Social Sciences Innovation*, 4(1), 26–40. <https://doi.org/10.35877/454ri.daengku2246>
- Ramadhany, P., & Mulyana, O. P. (2021). Hubungan Antara Psychological Well-Being Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Dinas X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 08(03), 230–240.
- Rasulong, I., Salam, R., Yusuf, M., & Abdullah, I. (2024). Implikasi Kepribadian Gen Z Bagi Daya Saing Organisasi: Suatu Kajian Sytematic Literature Review. *Liquidty Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 13–20.
- Robertson, I. T., & Cooper, C. L. (2010). Full engagement: The integration of employee engagement and psychological well-being. *Leadership and Organization Development Journal*, 31(4), 324–336. <https://doi.org/10.1108/01437731011043348>
- Roselawati, B. I. (2023). Hubungan Kebermaknaan Kerja dan Keterikatan Kerja pada Guru Relationship between Meaningful Work and Work Engagement in Teachers Abstrak. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(01), 441–454.
- Rudini, A., Prasetyo, D., & Febriani, U. I. (2024). Kontribusi Job Satisfaction dan Work Life Balance Terhadap Work Engagement Karyawan Swasta. *Open Journal System*, 19(4), 4339–4350.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness Is Everything, or Is It? Explorations on the Meaning of Psychological Well-Being. *Journal Of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081.
- Sakuco, I., Fu'adah, dian nur, & Muttaqin, Z. (2020). Work Engagement of Millennial Generation Employees. *Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 5(3), 263–281.
- Saleem, M. S., Isha, A. S. N., Yusop, Y. M., Awan, M. I., & Naji, G. M. A. (2022). The Role of Psychological Capital and Work Engagement in Enhancing Construction Workers' Safety Behavior. *Frontiers in Public Health*, 10(March), 1–19. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.810145>
- Saragih, M. R. G., & Yuniasanti, R. (2023). Work Engagement dan Psychological Well-Being pada Karyawan Milenial. *Jurnal Intensi: Integrasi Riset Psikologi*, 1(2), 57–67. <https://doi.org/>
- Sunyoto, D., & Mulyono, A. (2025). *Pengaruh Employee Engagement , Work-Life Balance , Dukungan Sosial , dan Stres Kerja terhadap Kesejahteraan Psikologis Karyawan Perusahaan Garmen di Yogyakarta*. 3(6), 3017–3028.
- Surabaya, P. K. (2023). Gambaran Umum Kondisi Daerah Kota Surabaya. In *surabaya.go.id*.

https://www.surabaya.go.id/uploads/attachments/files/doc_765.pdf

- Vanderson, V., Kirana, K. C., & Septyarini, E. (2024). Pengaruh Kontrol Diri, Cyberloafing, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Gen Z di Kota Yogyakarta. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 9(1), 543. <https://doi.org/10.33087/jmas.v9i1.1702>
- Wahyudi, A., Febriyanti, F., Mauludia, Saepudin, & Ananda, C. (2025). *Engagement Karyawan Generasi Z (Strategi Untuk Meningkatkan Produktivitas)*. 3(2), 123–134.
- Wijoyo, H., Indrawan, I., Cahyono, Y., Handoko, A. L., & Santamoko, R. (2020). *Generasi Z Dan Revolusi Industri 4.0* (Vol. 1). CV. Pena Persada.
- Yuniasanti, R. (2024). *The level of work engagement at generation z Tingkatan work engagement pada generasi z*. 19(2), 253–263.