

ABSTRAK

Konteks - Integrasi cepat Generasi Z (Gen Z) ke dalam dunia kerja memaksa organisasi di sektor energi untuk meninjau kembali strategi mereka terkait *employee engagement*. Penelitian ini berfokus pada PT TJB Power Services, sebuah perusahaan energi swasta, untuk mengeksplorasi faktor-faktor utama yang memengaruhi *employee engagement* di kalangan Gen Z.

Tujuan - Tujuan utama penelitian ini adalah mengidentifikasi strategi praktis yang dapat diterapkan untuk meningkatkan *employee engagement* Gen Z, sehingga mengurangi niat untuk keluar dari perusahaan.

Metode - Dengan menggunakan pendekatan kualitatif berbasis metodologi fenomenologis, penelitian ini melibatkan wawancara mendalam dengan sepuluh karyawan Gen Z yang memiliki pengalaman kerja di setidaknya dua organisasi berbeda. Lima faktor utama: remunerasi, *work-life balance*, kepemimpinan, pelatihan dan pengembangan, serta budaya organisasi, dianalisis bersama dengan faktor tambahan seperti kesesuaian peran kerja dengan latar belakang pendidikan.

Temuan - Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi muncul sebagai penentu utama *employee engagement*, menekankan pentingnya inklusivitas, keselarasan dengan nilai-nilai pribadi, dan komunikasi yang mendukung. Remunerasi dan pelatihan mengikuti sebagai faktor penting meskipun bersifat sekunder. Menariknya, meskipun *work-life balance* dan kepemimpinan diakui, dampaknya dipandang lebih situasional atau subjektif. Penelitian ini juga menyoroti pentingnya kesesuaian peran pekerjaan dengan latar belakang akademik sebagai pendorong kepuasan dan retensi jangka panjang.

Signifikansi - Penelitian ini berkontribusi dalam memahami ekspektasi Gen Z di tempat kerja dan menawarkan rekomendasi praktis untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih menarik. Dengan memprioritaskan budaya organisasi dan menyelaraskan kebijakan dengan wawasan ini, organisasi di sektor energi dapat mendorong komitmen karyawan yang lebih dalam, membuka jalan menuju pengembangan tenaga kerja yang berkelanjutan.

Kata Kunci: generasi Z (gen Z), *employee engagement*, penelitian kualitatif, metodologi fenomenologis, budaya organisasi, *work-life balance*, kepemimpinan, pelatihan dan pengembangan, remunerasi