

Generation Z is the youngest generation starting to enter the world of work. Organizations need to have a better understanding of generation Z in employee management efforts. Based on a survey by Deloitte (2023), stress in generation Z is due to pressure related to work, which ultimately results in fatigue, mental distance from work including negative feelings or cynicism towards work, and difficulty in doing the best in their work. The stress that arises in individuals is caused by decreased work engagement so that dedication, vigor and absorption change into burnout dimensions (Maslach & Leiter, 1997). This research examines the role of PsyCap and dimensions of organizational justice as predictors of work engagement in generation Z. Participants in this research were 197 employees from various industries. This research uses multiple regression analysis. The results of this research are that together these two variables have a fairly large role in work engagement, namely 44.8%. This research also reveals that interactional justice is the dimension that has the greatest role among the other dimensions of organizational justice.

Keywords: *work engagement, organizational justice, psychological capital*

Abstrak.

Generasi Z merupakan generasi termuda yang mulai memasuki dunia kerja. Organisasi perlu memiliki pemahaman lebih mengenai generasi Z dalam upaya pengelolaan karyawan. Berdasarkan survey Deloitte (2023) stres pada generasi Z dikarenakan tekanan yang berkaitan dengan pekerjaan, sehingga pada akhirnya berdampak pada kelelahan, secara mental menjauh dari pekerjaan termasuk perasaan negatif atau *cynicism* terhadap pekerjaan, dan kesulitan untuk melakukan yang terbaik dalam pekerjaannya. Stres yang muncul pada individu disebabkan karena *work engagement* yang menurun sehingga *dedication*, *vigor*, dan *absorption* berubah menjadi dimensi *burnout* (Maslach & Leiter, 1997). Penelitian ini menguji terkait peran *PsyCap* dan dimensi-dimensi *organizational justice* sebagai prediktor dari *work engagement* pada generasi Z. Partisipan dalam penelitian ini adalah karyawan berjumlah 197 dari berbagai industri. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Hasil dari penelitian ini adalah secara bersama-sama kedua variabel tersebut memiliki peran yang cukup besar terhadap *work engagement*, yaitu sebesar 44.8%. Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa *interactional justice* menjadi dimensi yang memiliki peran paling besar diantara dimensi-dimensi *organizational justice* lainnya.

Kata kunci: *work engagement, organizational justice, psychological capital*