

## PERAN *WORK ENGAGEMENT* TERHADAP RETENSI KARYAWAN GEN Z DI PERUSAHAAN KORPORASI YANG DIMEDIASI OLEH *SUBJECTIVE WELL-BEING*

*Muhammad Nur Rochman*<sup>1</sup>, *Sumaryono*<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada

<sup>1</sup>[muhammad.nur.rochman@mail.ugm.ac.id](mailto:muhammad.nur.rochman@mail.ugm.ac.id), <sup>2</sup>[sumaryono.cendix@ugm.ac.id](mailto:sumaryono.cendix@ugm.ac.id)

**Abstrak.** Retensi karyawan Generasi Z menjadi tantangan bagi perusahaan korporasi untuk bersaing dengan maraknya startup pada era digital ini. Keterikatan kerja dinilai sebagai prediktor utama dalam retensi karyawan. Penelitian ini bertujuan mengetahui peran kesejahteraan subjektif dalam memediasi keterikatan kerja terhadap retensi karyawan Gen Z di perusahaan korporasi. Pengukuran variabel menggunakan skala *Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9)*, skala *Satisfaction With Life Scale*, *Positive and Negative Affect Schedule*, dan skala retensi karyawan. Sebanyak 117 partisipan yang terlibat dalam penelitian ini dianalisis menggunakan regresi mediasi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan keterikatan kerja memiliki efek langsung terhadap retensi karyawan. Akan tetapi, kesejahteraan subjektif tidak berhasil menjadi mediator. Analisis secara multidimensi pada mediator juga dilakukan untuk melihat kontribusi setiap dimensi dengan kepuasan hidup berhasil memediasi secara parsial peranan keterikatan kerja terhadap retensi karyawan. Oleh karena itu, perusahaan korporasi harus mempertimbangkan faktor-faktor yang dapat meningkatkan keterikatan kerja dan kepuasan hidup untuk meningkatkan efektivitas retensi karyawan Gen Z.

**Kata kunci:** *retensi karyawan, keterikatan kerja, kesejahteraan subjektif, Gen Z, perusahaan korporasi*

**Abstract.** *Generation Z employee retention is a challenge for corporate companies to compete with the rise of startups in this digital era. Work engagement is considered a key predictor of employee retention. This study aims to determine the role of subjective well-being in mediating work engagement on Gen Z Employee retention in corporate companies. Variable measurements used the Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9), Satisfaction With Life Scale, Positive and Negative Affect Schedule, and employee retention scale. A total of 117 participants involved in this study were analyzed using simple mediation regression. The results showed that work engagement has a direct effect on employee. However, subjective well-being was not a successful mediator. A multidimensional analysis of the mediators was also conducted to see the contribution of each dimension with life satisfaction partially mediating the role of work engagement on employee retention. Therefore, corporate companies should consider factors that can improve work engagement and life satisfaction to increase the effectiveness of Gen Z employee retention.*

**Keywords:** *employee retention, work engagement, subjective well-being, Gen Z, corporate company*