

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh iklim kerja, kepemimpinan, *employee recognition*, dan budaya perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Z di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, dengan *employee engagement* sebagai variabel mediasi. Latar belakang penelitian didasarkan pada meningkatnya proporsi Generasi Z dalam struktur tenaga kerja perbankan serta tantangan organisasi dalam menjaga kepuasan dan retensi talenta muda. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif melalui survei terhadap karyawan Generasi Z dengan masa kerja di atas satu tahun dan dianalisis menggunakan metode *Structural Equation Modeling–Partial Least Square* (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh faktor organisasi tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan *employee recognition* sebagai variabel yang memiliki pengaruh paling dominan. Temuan lainnya menunjukkan bahwa *employee engagement* tidak berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara faktor-faktor organisasi dan kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja Generasi Z lebih dipengaruhi oleh persepsi langsung terhadap lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, sistem penghargaan, dan budaya perusahaan dibandingkan oleh keterlibatan emosional yang mendalam terhadap pekerjaan. Secara teoretis, penelitian ini memperkaya kajian mengenai kepuasan kerja Generasi Z dalam konteks industri perbankan di Indonesia. Secara praktis, hasil penelitian memberikan dasar bagi perumusan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih adaptif, transparan, dan berorientasi pada keberlanjutan talenta muda.

Kata kunci: Generasi Z, kepuasan kerja, iklim kerja, kepemimpinan, *employee recognition*, *employee engagement*, budaya perusahaan.

