

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *career adaptability* terhadap *work engagement* dengan *job crafting* dan *job security* sebagai variabel mediasi pada karyawan Generasi Z yang bekerja di *startup* wilayah Jakarta. Fenomena relatif rendahnya tingkat keterikatan kerja pada karyawan generasi muda menunjukkan pentingnya mengidentifikasi faktor yang dapat meningkatkan *work engagement* dalam konteks organisasi.

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif melalui survei yang ditujukan kepada karyawan Generasi Z. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner dan melibatkan total 180 responden. Analisis data menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan teknik *Partial Least Squares* (PLS). Temuan menunjukkan bahwa *career adaptability* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*. Selain itu, analisis efek tidak langsung menunjukkan bahwa *job crafting* memediasi hubungan antara *career adaptability* dan *work engagement* secara parsial. Sebaliknya, *job security* tidak diidentifikasi sebagai variabel mediasi dalam hubungan tersebut.

Hasil ini menunjukkan *career adaptability* secara signifikan berkontribusi dalam meningkatkan *work engagement*, baik secara langsung maupun melalui variabel *job crafting*. Namun, persepsi karyawan mengenai *job security* tidak dapat menjadi mekanisme yang menghubungkan *career adaptability* dan *work engagement*. Di samping itu, berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa *career adaptability* berpengaruh secara positif terhadap *job crafting* dan *job security*, *job crafting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*, serta *job security* tidak memiliki pengaruh terhadap *work engagement*.

Kata Kunci: *Career Adaptability*, Generasi Z, *Job Crafting*, *Job Security*, SEM-PLS, *Startup*, *Work Engagement*.