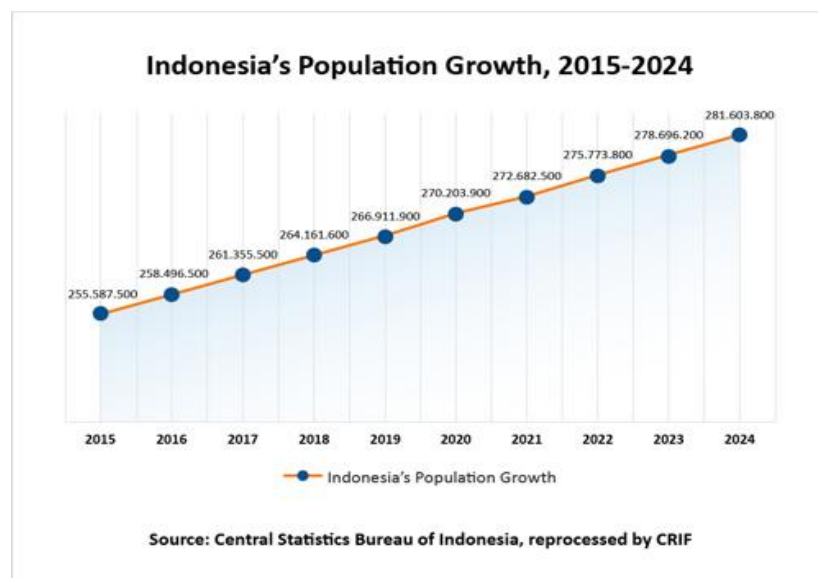


BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

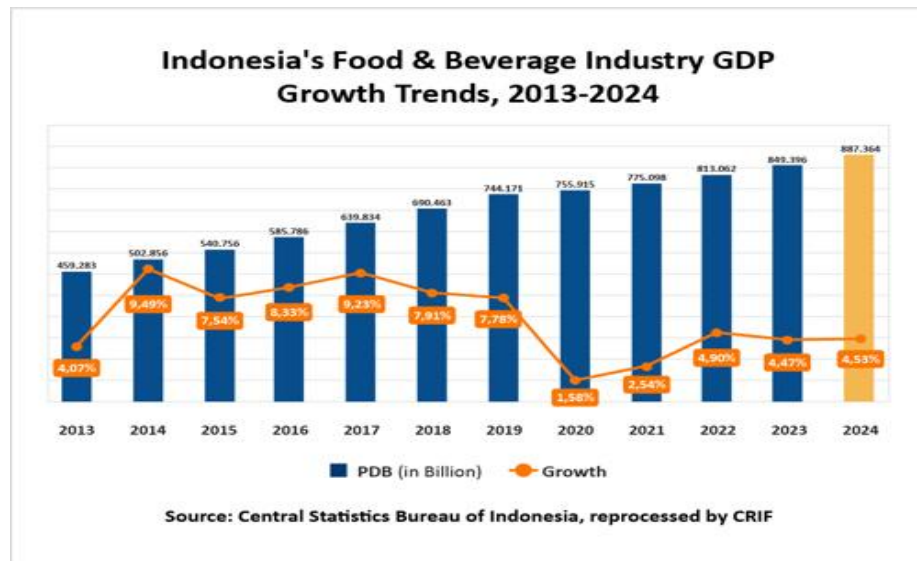
Populasi Indonesia yang terus bertambah, yang diperkirakan akan melampaui 281 juta jiwa pada tahun 2025, secara signifikan mendorong permintaan dalam sektor makanan dan minuman. Sejak tahun 2015, negara ini telah mengalami peningkatan populasi tahunan sekitar 3 juta jiwa, yang menciptakan tekanan berkelanjutan pada industri untuk meningkatkan kemampuan produksi. Pertumbuhan populasi yang cepat ini bukan hanya tentang angka, hal ini mencerminkan perubahan preferensi konsumen, terutama di kalangan generasi muda (Rizaldy, Lesmini, & Suryobuwono, 2024). Konsumen ini semakin cenderung memilih pilihan makanan yang lebih sehat dan praktis yang mengintegrasikan teknologi, seperti pemesanan daring dan pengemasan cerdas. Akibatnya, bisnis menyesuaikan strategi mereka untuk memenuhi permintaan yang terus berubah ini, dengan berfokus pada inovasi dan keberlanjutan. Pergeseran ke arah kebiasaan makan yang sadar kesehatan dan praktis menyoroti perlunya industri untuk mendiversifikasi penawarannya dan meningkatkan rantai pasokan.



Gambar 1. 1 Indonesia's Population Growth (Rising Opportunities in Indonesia's Food & Beverage Sector: Key Growth Insights for 2024 and Beyond)

Dengan populasi yang terus meningkat dan permintaan yang melonjak, industri makanan dan minuman (F&B) Indonesia telah mencapai titik krusial dalam mendukung perekonomian, berkontribusi sebesar 7,15% terhadap PDB nasional pada paruh pertama tahun 2024. Meskipun menghadapi tantangan seperti kenaikan biaya produksi dan perubahan peraturan, sektor ini telah menunjukkan ketahanan, mempertahankan pertumbuhan stabil yang diproyeksikan sebesar 4,53% untuk tahun 2024 (Benfratello & Corselli, 2022). Menjelang tahun 2025, peluang dalam sektor yang dinamis ini terus berkembang, didorong oleh preferensi konsumen yang terus berkembang dan kelas menengah yang terus tumbuh. Namun, bisnis harus melewati rintangan yang signifikan, termasuk tekanan inflasi dan perubahan peraturan, yang akan membutuhkan inovasi dan adaptasi strategis untuk mempertahankan momentum.

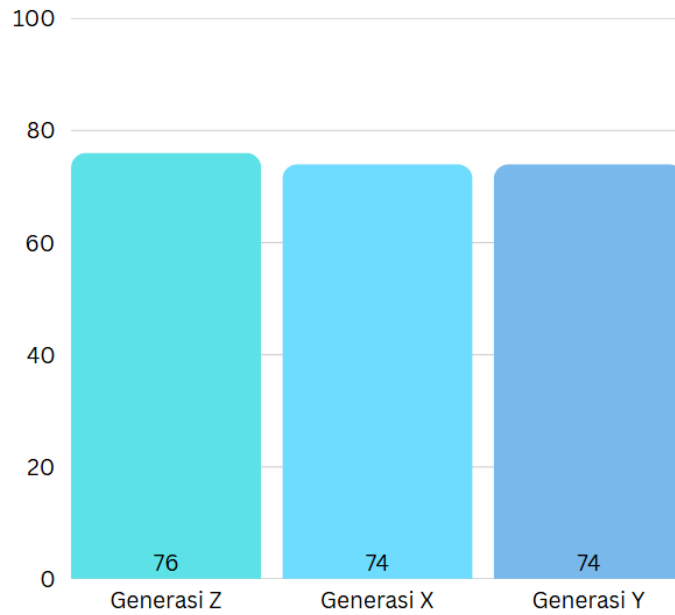
Perusahaan yang merangkul teknologi dan memprioritaskan keberlanjutan memiliki posisi yang lebih baik untuk berkembang dalam lanskap yang kompetitif ini. Permintaan akan pilihan makanan yang lebih sehat dan lebih praktis, terutama di kalangan konsumen yang lebih muda, semakin menekankan perlunya kelincahan dalam penawaran produk dan strategi pemasaran (UB Nasution, M Yuliasih, L Judijanto, SD Putra, RCMA Stj, 2024). Pada akhirnya, meskipun industri F&B di Indonesia menghadapi kendala, potensi pertumbuhannya tetap kuat, dengan jalur yang jelas bagi mereka yang bersedia beradaptasi dengan lanskap pasar yang terus berkembang. Interaksi antara permintaan dan inovasi akan sangat penting dalam memastikan kontribusi berkelanjutan sektor ini terhadap pembangunan ekonomi negara.



Gambar 1. 2 Indonesia Food & Beverage Industry GDP (Rising Opportunities in Indonesia's Food & Beverage Sector: Key Growth Insights for 2024 and Beyond)

Generasi milenial, yang didefinisikan sebagai individu yang lahir antara tahun 1981 dan 1996, telah menjadi segmen penting dari angkatan kerja, khususnya dalam industri yang dicirikan oleh tingkat interaksi dan layanan yang tinggi, seperti makanan dan minuman (F&B). Industri F&B di Tangerang, Indonesia, telah menyaksikan pertumbuhan yang substansial, didorong oleh perubahan preferensi konsumen dan peningkatan pendapatan yang dapat dibelanjakan. Pertumbuhan ini menghadirkan peluang dan tantangan bagi karyawan milenial, yang sering dianggap sebagai agen perubahan karena karakteristik, nilai, dan harapan mereka yang unik mengenai pekerjaan.

Dengan banyaknya generasi milenial yang bekerja saat ini, muncul berbagai masalah yang berkaitan dengan penurunan kinerja mereka. Survei data Indonesia tahun 2022 menunjukkan bahwa 76% generasi Z, serta 74% generasi X dan Y, berencana untuk resign dari pekerjaan mereka (DataIndonesia.id, 2022). Salah satu penyebab dari fenomena ini adalah kurangnya rasa puas yang didapatkan oleh para karyawan sehingga membuat mereka ingin resign dan performa perusahaan pun menurun.



Sumber : DataIndonesia (2022)

Gambar 1. 3 Survey Keinginan Resign di generasi X,Y, dan Z (DataIndonesia.id, 2022)

Industri F&B menunjukkan masalah penurunan kinerja ini. Jumlah rumah makan dan restoran di Kabupaten Tangerang menurut kecamatan dari tahun 2020 sampai dengan tahun 2023 menunjukkan kecenderungan peningkatan yang cukup besar (Jumlah Rumah Makan/Restoran Menurut Kecamatan di Kabupaten Tangerang, 2020–2023, BPS Kota Tangerang, n.d.). Terlihat bahwa jumlah rumah makan mengalami peningkatan yang signifikan antara tahun 2020 sampai dengan tahun 2022. Namun terjadi penurunan pada tahun 2023. Banyak daerah, termasuk Cikupa dan Tigaraksa, yang memiliki angka yang lebih tinggi, menunjukkan bahwa terdapat potensi pasar yang cukup besar di wilayah tersebut.. Penurunan ini terlihat dipengaruhi oleh kurangnya kepuasan yang dirasakan oleh para pekerja. hal ini berdampak langsung pada keberlanjutan dan daya saing restoran-restoran di wilayah tersebut, sehingga menyebabkan penurunan jumlah restoran di Tangerang.

Kecamatan	2020	2021	2022	2023
Cisoka		5	43	28
Solear		5	107	43
Tigaraksa	1	14	110	102
Jambe		1	83	8
Cikupa	4	33	87	126
Panongan	3	41	77	78
Curug	3	26	132	105
Kelapa Dua	40	120	281	352
Legok		14	43	23
Pagedangan	13	61	166	256
Cisauk	6	66	45	76
Pasar Kemis	2	25	81	114
Sindang Jaya		5	28	55
Balaraja	2	9	73	74
Jayanti		2	16	12
Sukamulya		6	23	16
Kresek		2	38	20
Gunung Kaler			21	12
Kronjo		4	115	16
Mekar Baru		1	17	12
Mauk		1	40	17
Kemiri		1	65	12
Sukadiri		3	22	8
Rajeg		15	33	43
Sepatan		12	122	31
Sepatan Timur		4	25	25
Paku haji		1	22	25
Teluknaga	2	19	21	42
Kosambi	2	12	17	85
Kabupaten Tangerang	78	508	1 953	1 816

Tabel 1. 1 Jumlah Rumah Makan/Restoran 2020-2023

Sumber: BPS Kota Tangerang

Untuk mencapai kinerja yang memuaskan di industri makanan dan minuman (F&B) kabupaten Tangerang yang berkembang pesat dan dinamis, pemilik restoran harus memainkan peran yang lebih besar dalam menjaga kepuasan karyawan, terutama dengan generasi milenial yang memimpin angkatan kerja. Banyak elemen yang berkaitan dengan komitmen generasi milenial terhadap pekerjaan dan tempat kerja mereka yang berdampak pada kinerja mereka. Elemen-elemen ini memengaruhi tidak hanya seberapa baik pekerja dapat tumbuh dan beradaptasi, tetapi juga seberapa puas mereka dengan pekerjaan mereka. Kinerja generasi milenial dapat menurun jika mereka tidak cukup puas karena ketidakpuasan dapat menyebabkan penurunan motivasi dan hasil kerja, yang akhirnya memengaruhi hasil kerja mereka. Perusahaan harus memiliki pemahaman menyeluruh tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan agar dapat

mengembangkan taktik yang meningkatkan produktivitas dan mempertahankan karyawan. Dengan demikian, kita dapat lebih memahami bagaimana setiap komponen memengaruhi pencapaian kinerja optimal dalam industri F&B dengan membahas elemen-elemen ini secara lebih rinci.

Komitmen berkelanjutan, sebagaimana didefinisikan oleh Meyer dan Allen (1991) dalam buku (Dr. M. Nahak Lino, AMKL, Lic.SP., M. AP., 2023), merujuk pada keterikatan karyawan terhadap organisasinya berdasarkan biaya yang dirasakan terkait dengan keluarnya karyawan. Dalam lingkungan industri F&B yang tidak stabil dan kompetitif, memahami bagaimana komitmen berkelanjutan memengaruhi kinerja sangatlah penting. Karyawan yang merasa berkomitmen cenderung menunjukkan tingkat keterlibatan, motivasi, dan produktivitas yang lebih tinggi (Fakhira & Arief, 2024). Mempertahankan komitmen juga berkontribusi pada kepuasan kerja yang lebih tinggi karena karyawan yang terlibat cenderung memandang posisi mereka secara positif. Karyawan cenderung bekerja dengan tekun dan memberikan hasil kerja terbaik mereka jika mereka yakin bahwa bertahan di perusahaan adalah tindakan terbaik. Oleh karena itu, dedikasi yang berkelanjutan dapat menghasilkan kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja, membuat karyawan tetap sibuk, dan memungkinkan organisasi untuk mencapai tujuannya dengan lebih sukses.

Istilah "kompleksitas tugas" menggambarkan tingkat kesulitan dan kompleksitas yang terkait dengan tugas pekerjaan. Di sektor makanan dan minuman, kompleksitas pekerjaan dapat memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan, terutama pada posisi yang membutuhkan interaksi klien dan multitasking tingkat tinggi. Istilah "kompleksitas tugas" menggambarkan tingkat kesulitan dan kecanggihan yang terkait dengan aktivitas pekerjaan, termasuk elemen-elemen seperti jumlah langkah yang diperlukan, volume informasi yang perlu diproses, dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dengan sukses. Tugas dengan kompleksitas tinggi sering kali menuntut pemikiran kritis, kemampuan memecahkan masalah, dan kolaborasi, sementara tugas dengan kompleksitas rendah mungkin memerlukan pelaksanaan yang lebih mudah dan lebih sedikit upaya kognitif (Afifah & Kusuma, 2021). Memahami kompleksitas

tugas sangat penting bagi pemberi kerja dan karyawan, karena hal itu memengaruhi desain pekerjaan, kebutuhan pelatihan, dan kinerja secara keseluruhan. Dengan menyelaraskan kompleksitas tugas dengan kompetensi pekerja, organisasi dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja, terutama untuk berbagai generasi dalam angkatan kerja. Dan kompleksitas tugas yang tinggi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan milenial. Sebanyak 72% responden merasa lebih termotivasi dan produktif saat mendapatkan tugas yang menantang, sementara 65% melaporkan peningkatan kepuasan kerja akibat tugas yang memberikan ruang bagi pengembangan keterampilan dan kreativitas (Indrayani et al., 2023) (Indrayani, Nurhatisyah, Damsar, & Wibisono, 2024).

Kompetensi profesional mencakup keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang memungkinkan seseorang untuk menjalankan pekerjaannya secara efektif. Dalam konteks industri F&B, kompetensi profesional sangat penting, karena secara langsung memengaruhi kualitas layanan, kepuasan pelanggan, dan keberhasilan bisnis secara keseluruhan. Generasi milenial sering kali memprioritaskan pengembangan profesional dan pembelajaran seumur hidup, mencari lingkungan yang mendorong pertumbuhan dan peningkatan keterampilan (Fauziyah & Esthi, 2025). Hampir 6 dari 10 milenial (59%) mengatakan bahwa kesempatan untuk belajar dan berkembang sangat penting dalam pekerjaan mereka (Gallup, 2024). Hal tersebut membuktikan bahwa generasi milenial sangatlah mementingkan proses perkembangan karir dalam profesionalitas yang nantinya akan berpengaruh pada kinerja dan rasa puas yang didapat oleh para generasi milenial.

Nilai pribadi merupakan keyakinan dan prinsip inti individu yang memandu perilaku dan pengambilan keputusan mereka. Bagi generasi milenial, nilai-nilai seperti keseimbangan kehidupan kerja, tanggung jawab sosial, dan keaslian adalah yang terpenting (Filatrovi, 2020). Nilai-nilai ini membentuk ekspektasi mereka terhadap pemberi kerja dan memengaruhi kepuasan kerja serta kinerja mereka. Industri F&B, yang sering dianggap menuntut dan serba cepat, harus menyelaraskan praktiknya dengan nilai-nilai karyawan milenial untuk menarik dan mempertahankan bakat. Penelitian ini akan mengeksplorasi bagaimana nilai-nilai

pribadi berinteraksi dengan praktik organisasi di sektor F&B Kabupaten Tangerang, dengan memeriksa apakah keselarasan antara nilai-nilai pribadi dan organisasi mengarah pada kepuasan kerja yang lebih tinggi dan peningkatan kinerja. Dan hasil survei IDN Times tahun 2025 menunjukkan bahwa 58% responden generasi milenial dan generasi Z memprioritaskan tempat kerja yang memberikan kesempatan untuk belajar dan berkembang, mencerminkan nilai pribadi mereka terhadap pertumbuhan dan pembelajaran (IDN TIMES, 2025). Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa nilai pribadi adalah salah satu hal penting yang nantinya dapat membuat para karyawan dari generasi milenial untuk merasa puas dan meningkatnya kinerja.

Berdasarkan uraian dan permasalahan penelitian, penelitian ini akan mengkaji bagaimana kepuasan kerja berfungsi sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kinerja generasi milenial di industri F&B kabupaten Tangerang dengan faktor-faktor seperti kompleksitas tugas, kompetensi profesional, nilai personal, dan komitmen berkelanjutan. Penelitian ini berlokasi di kabupaten Tangerang dan berfokus pada pekerja milenial di industri makanan dan minuman. Analisis data dan survei akan menjadi salah satu teknik penelitian yang digunakan. Pemilihan pendekatan ini adalah untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang bagaimana elemen-elemen tersebut memengaruhi kinerja karyawan dan bagaimana kepuasan kerja berfungsi sebagai mediator antara faktor-faktor tersebut dan efisiensi. Dengan mempertimbangkan dampak kebahagiaan kerja sebagai variabel mediasi, penelitian ini berupaya memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana komitmen berkelanjutan, kompleksitas tugas, kompetensi profesional, dan nilai pribadi dapat meningkatkan kinerja generasi milenial di industri F&B. Dengan demikian, "Pengaruh Komitmen Berkelanjutan, Kompleksitas Tugas, Kompetensi Profesional, dan Nilai Pribadi terhadap Kinerja Generasi Milenial di Industri F&B kabupaten Tangerang dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediator" merupakan judul penelitian.

1.2 Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan informasi yang telah diberikan, maka rumusan masalah yang dapat diajukan adalah:

1. Bagaimana pengaruh komitmen berkelanjutan terhadap kinerja karyawan milenial?
2. Bagaimana pengaruh kompleksitas tugas terhadap kinerja karyawan milenial?
3. Bagaimana pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja karyawan milenial?
4. Bagaimana pengaruh nilai personal terhadap kinerja karyawan milenial?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan milenial?
6. Bagaimana pengaruh komitmen berkelanjutan terhadap kepuasan kerja karyawan milenial?
7. Bagaimana pengaruh kompleksitas tugas terhadap kepuasan kerja karyawan milenial?
8. Bagaimana pengaruh kompetensi profesional terhadap kepuasan kerja karyawan milenial?
9. Bagaimana pengaruh nilai personal terhadap kepuasan kerja karyawan milenial?
10. Bagaimana pengaruh komitmen berkelanjutan terhadap kinerja karyawan milenial melalui kepuasan kerja?
11. Bagaimana pengaruh kompleksitas tugas terhadap kinerja karyawan milenial melalui kepuasan kerja?
12. Bagaimana pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja karyawan milenial melalui kepuasan kerja?
13. Bagaimana pengaruh nilai personal terhadap kinerja karyawan milenial melalui kepuasan kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, studi ini bertujuan untuk melakukan :

1. Mengetahui pengaruh komitmen berkelanjutan terhadap kinerja karyawan milenial.
2. Mengetahui pengaruh kompleksitas tugas terhadap kinerja karyawan milenial.
3. Mengetahui pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja karyawan milenial.
4. Mengetahui pengaruh nilai personal terhadap kinerja karyawan milenial.
5. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan milenial.
6. Mengetahui pengaruh komitmen berkelanjutan terhadap kepuasan kerja karyawan milenial.
7. Mengetahui pengaruh kompleksitas tugas terhadap kepuasan kerja karyawan milenial.
8. Mengetahui pengaruh kompetensi profesional terhadap kepuasan kerja karyawan milenial.
9. Mengetahui pengaruh nilai personal terhadap kepuasan kerja karyawan milenial.
10. Mengetahui pengaruh komitmen berkelanjutan terhadap kinerja karyawan milenial melalui kepuasan kerja.
11. Mengetahui pengaruh kompleksitas tugas terhadap kinerja karyawan milenial melalui kepuasan kerja.
12. Mengetahui pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja karyawan milenial melalui kepuasan kerja.
13. Mengetahui pengaruh nilai personal terhadap kinerja karyawan milenial melalui kepuasan kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

Keunggulan penelitian ini adalah dokumen faktual yang menggambarkan hal-hal yang diperoleh setelah tercapainya tujuan penelitian. Manfaat teoritis dan praktis penelitian ini meliputi kemampuan untuk memecahkan masalah dengan objek penelitian (Jex & Crossley, 2018). Dengan demikian, berikut ini adalah keunggulan teoritis dan praktis dari penelitian ini:

Manfaat Teoritis

- a. Studi ini dapat membantu para pelaku bisnis di Kabupaten Tangerang memahami pentingnya dedikasi berkelanjutan, kompleksitas tugas, kecakapan profesional, dan nilai individu dalam meningkatkan kinerja karyawan, khususnya di kalangan generasi milenial. Temuan studi ini dapat membantu para pelaku bisnis membuat kebijakan yang lebih mendorong pertumbuhan karyawan.
- b. Temuan penelitian ini dapat membantu departemen sumber daya manusia (SDM) membuat kebijakan yang meningkatkan kepuasan kerja, seperti pengembangan karier, program pelatihan, atau mencapai keseimbangan antara kewajiban kerja dan harapan pribadi. Kinerja karyawan dan kepuasan kerja dapat memperoleh manfaat dari hal ini.
- c. Bisnis dapat lebih berhasil meningkatkan produktivitas dan menurunkan tingkat pergantian karyawan di kalangan generasi milenial dengan memahami hubungan antara dedikasi berkelanjutan, kompleksitas tugas, kompetensi profesional, nilai pribadi, dan kepuasan kerja.

Manfaat Praktis

- a. Studi ini secara teoritis akan memajukan pemahaman kita tentang bagaimana kebahagiaan dan kinerja kerja, khususnya di kalangan generasi milenial, dipengaruhi oleh komitmen berkelanjutan, kompleksitas tugas, kompetensi profesional, dan nilai pribadi. Literatur ilmiah terkini dapat memperoleh manfaat dari hal ini.
- b. Selain itu, studi ini akan meneliti apakah kepuasan kerja dapat bertindak sebagai faktor mediasi dalam hubungan antara kinerja kerja, kompetensi profesional, kompleksitas tugas, nilai pribadi, dan komitmen berkelanjutan. Secara teoritis, wawasan ini dapat membantu kita lebih memahami bagaimana faktor-faktor ini memengaruhi kinerja karyawan.
- c. Generasi milenial semakin mendominasi angkatan kerja di berbagai industri, dan penelitian ini dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang bagaimana faktor-faktor seperti komitmen berkelanjutan

dan kompetensi profesional memengaruhi mereka secara khusus. Dalam konteks yang lebih luas, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar untuk studi lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja generasi milenial di berbagai sektor.

1.5 Batasan Penelitian

Batasan penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Jenjang Karir dan Gaji terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Milenial di Tangerang” sebagai berikut :

1. Fokus pada karyawan generasi milenial

Studi ini hanya mencakup pekerja yang lahir antara tahun 1981 dan 1996, atau mereka yang termasuk generasi milenial. Survei ini mengecualikan Baby Boomers, Gen X, dan Gen Z, yang mungkin memiliki perspektif dan pengalaman kerja yang berbeda.

2. Fokus pada karyawan generasi milenial di Kabupaten Tangerang

Penelitian ini terbatas pada karyawan yang termasuk generasi milenial dan tinggal di Tangerang.

3. Variabel penelitian

Dengan menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, penelitian ini mengkaji kinerja generasi milenial di Tangerang dalam kaitannya dengan komitmen berkelanjutan, kompleksitas tugas, kompetensi profesional, dan nilai-nilai pribadi. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk meneliti bagaimana karakteristik-karakteristik ini memengaruhi kinerja generasi milenial dan sejauh mana kebahagiaan kerja dapat berperan sebagai mediator dalam hubungan ini.

4. Waktu

Penelitian ini akan dilaksanakan mulai dari 10 Februari 2025 sampai 11 Juni 2025

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini membahas sejarah tentang pentingnya dedikasi berkelanjutan, kompleksitas tugas, keterampilan profesional, dan nilai individu di tempat kerja yang terus berubah, khususnya di sektor makanan dan minuman. Karena mereka merupakan mayoritas tenaga kerja, generasi milenial menghadapi sejumlah masalah yang berdampak pada kinerja mereka. Salah satu elemen penting yang dapat berfungsi sebagai mediator dalam hubungan antara variabel-variabel ini dan kinerja pekerja adalah kepuasan kerja. Dengan demikian, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan bagaimana elemen-elemen ini dapat membantu atau merugikan kinerja pekerja di sektor F&B kabupaten Tangerang.

BAB II: LANDASAN TEORI

Bab ini akan menguraikan konsep-konsep utama dalam penelitian, seperti komitmen berkelanjutan, kompleksitas tugas, kompetensi profesional, personal value, serta job satisfaction dan job performance. Berbagai teori yang relevan akan dibahas untuk memahami bagaimana faktor-faktor tersebut saling berhubungan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, penelitian terdahulu yang mendukung hipotesis dalam studi ini juga akan dipaparkan.

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Pendekatan kuantitatif, metode survei, dan pemilihan sampel akan dibahas dalam penjelasan desain penelitian di bab ini. Akan ada penjelasan menyeluruh tentang perangkat penelitian, termasuk kuesioner pengumpulan data. Lebih jauh, penelitian ini akan merinci metodologi penelitian, strategi analisis data, dan teknik statistik yang digunakan untuk memeriksa hubungan antara variabel.

BAB IV: ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan hasil penelitian berdasarkan analisis data yang telah dikumpulkan. Temuan utama akan dijelaskan untuk mengetahui bagaimana komitmen berkelanjutan, kompleksitas tugas, kompetensi profesional, dan personal value mempengaruhi kinerja generasi milenial di industri F&B kabupaten Tangerang, dengan job satisfaction sebagai variabel mediasi. Analisis juga akan

dilakukan untuk menginterpretasikan dampak dari masing-masing variabel serta membandingkan hasil penelitian dengan studi sebelumnya.

BAB V: SIMPULAN DAN SARAN

Bab terakhir ini menyajikan temuan penelitian yang membahas pernyataan masalah. Hasil penelitian akan dapat diterapkan pada bisnis yang ingin meningkatkan produktivitas tenaga kerja muda mereka. Lebih jauh, penelitian ini menawarkan saran untuk manajemen sumber daya manusia mengenai metode untuk meningkatkan kebahagiaan kerja dan menciptakan peraturan yang lebih efisien. Selain itu, bab ini menawarkan rekomendasi untuk penelitian tambahan guna meningkatkan pemahaman tentang unsur-unsur yang memengaruhi sektor F&B.

