BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Makanan dan minuman merupakan kebutuhan dasar manusia untuk bertahan hidup, dan sumber daya pangan sangat melimpah di alam sehingga memudahkan manusia dalam memperolehnya (Sujaya, 2017). Namun, sebelum dikonsumsi, bahan pangan mentah perlu diolah terlebih dahulu agar memiliki rasa dan aroma yang sesuai dengan selera. Seiring dengan kemajuan dalam pengolahan makanan dan minuman siap saji, muncul berbagai usaha seperti restoran, warung makan, kedai, dan hotel yang menyediakan makanan siap saji, terutama bagi mereka yang sering bepergian jauh dari rumah sehingga tidak dapat memasak sendiri (Davis et al., 2018). Pertumbuhan industri makanan dan minuman juga menjadi salah satu pilar utama dalam perkembangan sektor nonmigas di Indonesia.

Industri makanan dan minuman (F&B) di Indonesia menunjukkan potensi besar, didorong oleh populasi besar dan tumbuhnya kelas menengah. Berdasarkan teori *consumption-driven growth*, yaitu kenaikan pengeluaran per kapita dalam sektor makanan dan minuman mencerminkan pertumbuhan ekonomi yang positif, dimana peningkatan daya beli mendorong konsumsi dan memperkuat sektor ini (Siregar & Wibowo, 2018; Setiawan & Daryanto, 2020). Pengeluaran untuk sektor makanan dan minuman meningkat dari Rp 572.551 pada tahun 2019 menjadi Rp 665.757 pada tahun 2022, meskipun terpengaruh oleh pandemi (BPS, 2021; World Bank, 2022). Hal ini mengindikasikan bahwa sektor makanan dan minuman akan tetap menjadi penggerak utama ekonomi Indonesia (McKinsey & Company, 2021).

Pada tahun 2021, sektor makanan dan minuman di Indonesia tumbuh sebesar 2,54 persen, menyumbang Rp775,1 triliun terhadap ekonomi nasional dan berkontribusi 6,61 persen dari total PDB. Kementerian Perindustrian mendorong transformasi sektor ini ke arah industri 4.0 untuk meningkatkan efisiensi dan daya saing global. Transformasi ini dapat dijelaskan melalui *dynamic capability theory* (Teece, 2018), yang menyoroti pentingnya kemampuan organisasi untuk

beradaptasi dan memanfaatkan peluang baru melalui inovasi dan pengembangan teknologi. Dengan pendekatan ini, sektor makanan dan minuman diharapkan mampu mempertahankan relevansi dan memperkuat posisinya di pasar domestik maupun global.

Salah satu langkah yang diambil oleh Kementerian Perindustrian adalah mendorong agar para pelaku dalam sektor ini menilai kelebihan mereka dalam INDI 4.0 atau Indonesia *Industry 4.0 Readiness Index*. Sejak diperkenalkan, upaya ini telah dilakukan oleh sebanyak 115 perusahaan di sektor ini. Ini merupakan indikasi awal bahwa diharapkan ke depan lebih banyak perusahaan yang akan merasakan manfaat berkolaborasi dan menjadi bagian dari ekosistem industri 4.0 (ANTARA, 2024). Namun meskipun pertumbuhan yang relatif meningkat sampai tahun 2022 ini, potensi pasar masih tidak terbatas. Pendapatan pribadi tetap meningkat dan penyebaran ritel modern terus meningkatkan akses ke daerah - daerah terpencil di negara ini.

Gambar 1.1 Persentase Pertumbuhan Ekonomi dari Industri Food & Beverage

Sumber: Data GoodStats (2024)

Pada Gambar 1.1 sektor makanan dan minuman (F&B) diproyeksikan akan mengalami pertumbuhan sebesar 7% pada tahun 2024, melampaui pertumbuhan ekonomi nasional yang diperkirakan berkisar antara 4,7% hingga 5,5% (Bank Indonesia, 2024; Kementerian Perindustrian, 2024). Fenomena ini mencerminkan pentingnya sektor F&B sebagai salah satu sektor utama dalam mendorong ekonomi. Sesuai teori *growth pole* yang dikemukakan oleh Perroux (1955), sektor unggulan seperti F&B dapat menjadi katalisator pertumbuhan ekonomi yang berdampak positif pada sektor terkait lainnya, seperti logistik, pertanian, dan pariwisata (BPS, 2023).

Inovasi teknologi dan perubahan pola konsumsi masyarakat terus menjadi pendorong utama pengembangan industri F&B. Penelitian menunjukkan bahwa konsumsi rumah tangga di Indonesia tetap menjadi kontributor terbesar bagi pertumbuhan ekonomi, dengan pergeseran preferensi konsumen ke produk yang lebih berkualitas dan inovatif (World Bank, 2023; McKinsey & Company, 2022). Pemerintah juga berperan aktif melalui kebijakan strategis seperti digitalisasi rantai pasok dan pemberdayaan pelaku UMKM berbasis teknologi industri 4.0 untuk meningkatkan daya saing sektor ini di tingkat global (Kemenperin, 2024).

Gaya hidup perkotaan di Indonesia juga mengalami perubahan, di mana banyak pekerja kantoran memiliki waktu yang lebih terbatas untuk memasak dan cenderung mencari makanan yang praktis namun menyehatkan. Sebagai gantinya, mereka lebih memilih makanan siap saji yang dapat dipesan melalui berbagai gerai ritel yang bertebaran di seluruh penjuru kota. Perkembangan infrastruktur ritel, seperti supermarket, minimarket, dan hipermarket pun telah membuat masyarakat perkotaan semakin mudah terbantu. Sementara itu, perkembangan infrastruktur di bidang logistik juga membuat produk-produk makanan mudah rusak seperti *frozen food* dapat ditemukan di beberapa tempat di berbagai wilayah yang lebih luas di Indonesia secara keseluruhan.

Kota Tangerang yang merupakan kota terbesar di wilayah provinsi Banten, kini menjadi kota terbesar ketiga se-Jabodetabek dengan luas wilayah sekitar 153,93 km² dan secara geografis, Tangerang berbatasan dengan Jakarta Barat di

timur, Kabupaten Tangerang di barat dan utara, serta Kota Tangerang Selatan di selatan. Tangerang merupakan pusat industri yang pesat berkembang di Indonesia karena menjadi pusat kegiatan ekonomi yang beragam, terutama di sektor *industry food and beverages*. Seiring dengan tingginya permintaan dari penduduk kota dan kawasan sekitar Jakarta, Kota Tangerang sendiri menyumbang porsi yang signifikan terhadap sektor industri di Banten, dan menjadi area yang menarik bagi pelaku usaha F&B karena infrastruktur yang mendukung, mulai dari akses transportasi hingga konektivitas ke pelabuhan dan bandara. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS), Tangerang mencatat pertumbuhan jumlah industri yang stabil, yang berdampak pada peningkatan lapangan kerja dan investasi (BPS Kota Tangerang, 2023).

Gambar 1.2 Persentase Perkembangan Indeks Harga Konsumen Kota Tangerang

Sumber: tangerangkota.go.id (2024)

Di awal tahun 2024, pada Gambar 1.2 pertumbuhan ekonomi Kota Tangerang terus menunjukkan hasil yang positif, dengan inflasi rata-rata pada semester pertama tercatat sebesar 2,95 persen, lebih rendah dibandingkan 3,42 persen pada periode yang sama di tahun sebelumnya. Penurunan inflasi ini dicapai melalui langkah strategis pemerintah dalam menjaga stabilitas harga dan pasokan bahan pangan utama seperti beras, cabai, dan bawang merah yang sering menjadi faktor pendorong inflasi. Selain itu, pengeluaran masyarakat untuk makanan dan

minuman paling tinggi yaitu sebesar 1,45 persen, mencerminkan efisiensi konsumsi masyarakat sebagai dampak dari keberhasilan pengendalian harga. Kebijakan tersebut tidak hanya mendukung daya beli masyarakat, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan produktivitas ekonomi di Kota Tangerang.

Pada 2022, sektor makanan dan minuman di Kota Tangerang menyumbang 16,35% dari total konsumsi penduduk, yang menunjukkan besarnya permintaan masyarakat terhadap produk siap konsumsi. Infrastruktur perdagangan di kota ini sangat bervariasi, mencakup toko kecil hingga besar, yang mendominasi distribusi produk makanan melalui toko, kios, lapak, dan kaki lima. Di samping itu, pasar tradisional, toko modern, dan ritel turut menyediakan akses untuk memperoleh makanan dan minuman siap saji. Dengan 40 pasar, 558 toko modern, dan 12 ritel, sektor ini tidak hanya memenuhi kebutuhan konsumsi, tetapi juga berperan penting dalam perekonomian lokal dengan menciptakan banyak lapangan pekerjaan (BPS, 2022).

Besarnya konsumsi makanan dan minuman di Kota Tangerang, khususnya makanan siap saji, sebesar 16,35% dari total pengeluaran konsumsi rumah tangga, berkaitan erat dengan tingginya aktivitas di sektor perdagangan. Banyaknya sarana perdagangan di Tangerang, baik formal seperti pasar dan toko modern maupun informal seperti kios dan kaki lima, menunjukkan besarnya transaksi ekonomi dalam distribusi makanan. Sektor perdagangan ini juga merupakan salah satu penyerap tenaga kerja terbesar, mendukung keberlanjutan ekonomi lokal. Tingginya konsumsi makanan dan minuman siap saji di Kota Tangerang, memiliki dampak signifikan terhadap ketersediaan lapangan kerja, khususnya bagi generasi Z.

Gambar 21.3 Jumlah dan Tingkat Pengangguran 2019- 2022

Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS)

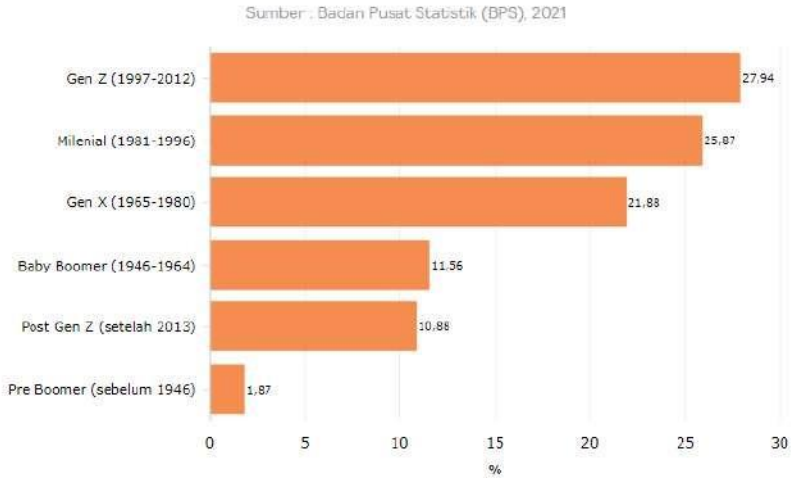
Data pengangguran dari Februari 2019 hingga Agustus 2022 menunjukkan fluktuasi signifikan akibat dinamika ekonomi, khususnya dampak pandemi COVID-19. Pada Februari 2020, sebelum pandemi, tingkat pengangguran terbuka (TPT) berada di angka 4,94% dengan jumlah pengangguran sekitar 6,93 juta orang. Namun, pada Agustus 2020, terjadi lonjakan tajam hingga 7,07% atau setara dengan 9,77 juta pengangguran. Peningkatan ini disebabkan oleh PHK massal dan ketidakstabilan ekonomi yang membuat banyak perusahaan memangkas tenaga kerja untuk bertahan (Badan Pusat Statistik, 2022). Kondisi ini menjadi fenomena penting yang berdampak pada retensi karyawan, terutama di wilayah industri seperti Tangerang.

Wilayah Tangerang dikenal sebagai salah satu pusat industri manufaktur dan sektor *Food and Beverage* (F&B) di Indonesia. Dampak dari pandemi tidak hanya menyebabkan tingginya pengangguran, tetapi juga mempengaruhi stabilitas tenaga kerja. Ketika tingkat pengangguran naik, banyak pekerja menerima pekerjaan apa adanya tanpa memperhitungkan kepuasan jangka panjang. Hal ini menurunkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan dan meningkatkan *job hopping*, terutama di kalangan Generasi Z yang mencari peluang kerja lebih baik. Pekerja Generasi Z, sebagai mayoritas angkatan kerja saat ini, cenderung memiliki

ekspektasi tinggi terhadap pekerjaan, termasuk kompensasi yang layak, pengembangan karier, dan keseimbangan kerja-hidup (Gallup, 2022).

Pada periode Februari 2021 hingga Agustus 2022, TPT mengalami sedikit perbaikan dari 6,26% ke 5,86%, menunjukkan adanya pemulihan ekonomi. Namun, perbaikan ini tidak serta-merta mengatasi masalah retensi karyawan. Banyak perusahaan di Tangerang masih menghadapi tantangan dalam mempertahankan tenaga kerja akibat persaingan ketat dengan perusahaan lain yang menawarkan kondisi kerja lebih menarik. Hal ini membuat retensi karyawan menjadi isu krusial di sektor F&B, di mana *turnover* cenderung lebih tinggi dibanding sektor lainnya (Schuler & Jackson, 2014). Perusahaan yang gagal menawarkan lingkungan kerja yang mendukung dan kesempatan pengembangan karier cenderung mengalami kehilangan karyawan secara terus-menerus.

Tingginya angka pengangguran sebelumnya juga menciptakan tekanan di pasar tenaga kerja, di mana banyak pekerja merasa tidak memiliki pilihan pekerjaan yang stabil. Hal ini berakibat pada menurunnya loyalitas dan peningkatan *turnover* di berbagai industri. Secara keseluruhan, data pengangguran dari tahun 2019 hingga 2022 mencerminkan dinamika tenaga kerja di Indonesia, khususnya di wilayah industri seperti Tangerang.



Gambar 1.4 Persentase Populasi Gen Z di Indonesia

Sumber: Badan Pusat Statistik, databoks (2020)

Pada Gambar 1.4, Generasi Z kini menjadi salah satu kelompok terbesar dalam populasi Indonesia, dengan jumlah sekitar 74,93 juta jiwa atau 27,94% dari total populasi. Menurut data dari Badan Pusat Statistik tahun 2018, generasi ini menyumbang sekitar 13,5% dari total angkatan kerja di Indonesia, dan angka ini diperkirakan akan meningkat di masa mendatang (Irena & Rusfian, 2019). Umumnya, Generasi Z mencakup individu yang lahir antara pertengahan tahun 1990-an hingga 2012 (Christiani & Ikasaro, 2020; Hastini dkk., 2020; Permana, 2021). Meskipun ada perbedaan pandangan mengenai rentang kelahiran mereka, Berkup (2014) menjelaskan bahwa Generasi Z adalah generasi yang telah berinteraksi dengan teknologi sejak lahir, sehingga teknologi sangat mempengaruhi kehidupan Generasi Z tersebut.

Ada beberapa keunggulan yang dimiliki oleh Generasi Z yang membedakannya dengan generasi sebelumnya antara lain adalah terampil menggunakan berbagai teknologi, *multitasking*, cepat dalam akses informasi, dan responsif terhadap fenomena sosial di sekitarnya (Bencsik dkk., 2016; Christiani & Ikasari, 2020). Semua keunggulan ini berkontribusi pada perkembangan Generasi Z sebagai individu yang cerdas, terampil, kreatif, dan kritis dalam penggunaan teknologi. Kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh Generasi Z dapat dimanfaatkan untuk mendukung perkembangan karier mereka, baik dalam hal pendidikan, persiapan memasuki dunia kerja, maupun keterampilan saat bekerja. Generasi Z dipandang sebagai kelompok yang strategis dalam menghadapi tantangan persaingan global 5.0 atau *society* 5.0. (Nafira & Sari, 2021).

Gambar 1.5 Persentase Alasan Gen Z Resign dari Tempat Kerja

Sumber: Badan Pusat Statistik, databoks (2020)

Generasi Z sering disebut sebagai pekerja dengan mobilitas tinggi karena kecenderungan mereka untuk sering berpindah pekerjaan, meskipun pekerjaan tersebut sudah sesuai dengan passion atau kualifikasi pendidikan mereka. Menurut Jurnal Ilmu Sosial (2020), alasan utama fenomena ini mencakup ketidaksesuaian ekspektasi terkait gaji, beban kerja, hingga lingkungan kerja yang kurang kondusif. Pada Gambar 1.5 juga menunjukkan bahwa faktor spesifik seperti gaji yang tidak sesuai deskripsi pekerjaan (64,9%), budaya kerja yang *toxic* (52,4%), dan kurangnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (37,2%) menjadi pendorong signifikan. Situasi ini menunjukkan pentingnya perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung agar dapat menarik sekaligus mempertahankan talenta dari Generasi Z.

Generasi ini cenderung berhubungan dengan orang-orang yang memiliki pemikiran sejalan, yang menjadi karakteristik yang membedakan mereka dari generasi sebelumnya. Perusahaan perlu memahami dan mengoptimalkan potensi ini, karena generasi tersebut memiliki kemampuan untuk bekerja sama dengan profesional di seluruh dunia (Anwar et al., 2024). Generasi Z memiliki harapan agar organisasi mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan. Akan tetapi, meskipun harapan ini ada, banyak perusahaan yang belum sepenuhnya memahami dan menerapkan konsep keseimbangan tersebut (Sánchez-Hernández et al., 2019).

Karena itu, pengembangan karir dan retensi karyawan dari Generasi Z kini menjadi fokus utama dalam manajemen sumber daya manusia. Pengembangan karir bagi generasi ini tidak hanya terbatas pada peningkatan posisi atau gaji, tetapi juga meliputi pemberian peluang untuk belajar, mengeksplorasi, dan terlibat dalam proyek-proyek yang mendukung potensi pribadi mereka. Generasi Z sangat menghargai kesempatan untuk meningkatkan keterampilan melalui pelatihan dan pengembangan berkelanjutan. Studi dari Gallup (2022) menunjukkan bahwa karyawan Gen Z yang mendapatkan akses ke peluang pengembangan karir

berkelanjutan cenderung lebih termotivasi dan menunjukkan loyalitas lebih tinggi dibandingkan mereka yang tidak memiliki akses tersebut.

Penelitian oleh Gallup (2022) juga menegaskan bahwa karyawan Gen Z yang merasa didukung dalam pengembangan karir mereka lebih cenderung untuk tetap setia pada Perusahaan. Namun, hal ini juga menimbulkan tantangan bagi perusahaan dalam mengelola retensi, mengingat Generasi Z memiliki harapan tinggi terhadap peluang belajar dan pertumbuhan yang ditawarkan oleh organisasi. Perusahaan yang mampu memberikan jalur karir yang jelas dan kesempatan untuk pengembangan berkelanjutan akan lebih berhasil dalam mempertahankan karyawan dari generasi ini, namun mereka harus siap untuk beradaptasi dengan kebutuhan dan preferensi yang terus berkembang dari angkatan kerja baru ini.

Retensi karyawan merujuk pada usaha yang dilakukan oleh perusahaan untuk menjaga agar karyawan yang ada tetap bertahan (Krishnamoorthy & Aisha, 2022). Pendekatan yang efektif dalam retensi mencakup langkah-langkah sistematis untuk menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang mendorong karyawan untuk tetap berkontribusi, dengan menerapkan kebijakan dan praktik yang sesuai dengan kebutuhan beragam mereka (Krishnamoorthy & Aisha, 2022). Selain itu, Krishnamoorthy & Aisha (2022) menegaskan bahwa perusahaan yang berhasil menerapkan strategi retensi karyawan yang baik tidak hanya mampu meningkatkan produktivitas, tetapi juga mengurangi biaya terkait perputaran karyawan, termasuk biaya rekrutmen dan pelatihan. Dengan demikian, penerapan strategi retensi yang efektif sangat penting bagi perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas.

Dengan semakin banyaknya Generasi Z yang memasuki dunia kerja, tren berpindah-pindah pekerjaan atau *"job hopping"* menjadi tantangan besar bagi perusahaan. Berger (2022) mencatat adanya peningkatan *job hopping* sebesar 40% pada tahun 2021 dibandingkan tahun sebelumnya, yang berpotensi mengganggu stabilitas operasional perusahaan. Generasi Z seringkali memilih meninggalkan pekerjaan mereka demi mendapatkan lingkungan kerja yang lebih memuaskan, bahkan tanpa rencana cadangan (Kreacic et al., 2023). Oleh karena itu, upaya

mempertahankan karyawan, khususnya Generasi Z, menjadi prioritas bagi perusahaan, karena mereka diprediksi akan mendominasi angkatan kerja di masa depan.

Kepuasan kerja merupakan reaksi atau perasaan individu terhadap kondisi yang ada di tempat kerja, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor baik internal maupun eksternal. Faktor-faktor seperti gaji, peluang pengembangan karir, hubungan di tempat kerja, dan pengakuan dari atasan berkontribusi besar terhadap tingkat kepuasan kerja (Scholarios et al., 2017). Selain itu, kesejahteraan kerja, yang mencakup keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, juga mempengaruhi keterlibatan karyawan serta kepuasan mereka (Eisenberger et al., 2019). Semua faktor ini berperan dalam mempengaruhi retensi karyawan dan produktivitas mereka di perusahaan (Smith & Williamson, 2020).

Kepuasan kerja yang baik adalah faktor penting yang mendorong keterlibatan organisasi, di mana karyawan termotivasi untuk mendukung visi dan tujuan perusahaan (Parker & Hyett, 2011; Wei et al., 2022; Krishnamoorthy & Aisha, 2022). Keterlibatan organisasi menggambarkan kedekatan emosional dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan. Karyawan yang memiliki keterlibatan emosional tinggi cenderung merasa bangga dan terhubung dengan nilai perusahaan, serta berkeinginan untuk berkontribusi secara positif. Keterlibatan organisasi mencakup dimensi emosional, kognitif, dan perilaku, yang tercermin dalam kepuasan peran, pemahaman terhadap tujuan perusahaan, dan partisipasi aktif dalam menyelesaikan tugas (Gallup, 2022; Sánchez-Hernández et al., 2019).

Karyawan yang terlibat dengan baik tidak hanya melaksanakan tanggung jawab mereka, tetapi juga berusaha untuk mendukung keberhasilan jangka panjang organisasi. Hal ini berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan penurunan angka perputaran karyawan (Krishnamoorthy & Aisha, 2022). Keterlibatan organisasi menjadi elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia. Karyawan yang merasa terlibat cenderung menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, komitmen yang lebih kuat, dan kualitas kerja yang lebih baik,

baik secara individu maupun dalam pencapaian tujuan perusahaan (Parker & Hyett, 2011; Gallup, 2022; Sánchez-Hernández et al., 2019).

Dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif, pemberdayaan karyawan menjadi elemen yang sangat krusial. Pemberdayaan karyawan adalah salah satu bentuk motivasi intrinsik yang dipengaruhi oleh kepemimpinan, karakteristik pekerjaan, dan struktur organisasi (Yulk, 2019). Menurut Bloom (2020), pemberdayaan berkaitan erat dengan kekuasaan yang memungkinkan organisasi untuk memaksimalkan potensi sumber daya manusianya. Dalam konteks ini, terdapat enam komponen utama dalam pemberdayaan karyawan, yaitu: 1) Keinginan, yang terkait dengan pendelegasian tanggung jawab dari manajemen kepada karyawan; 2) Kepercayaan, di mana manajemen memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk menentukan metode kerja mereka; 3) Percaya diri, yang berfokus pada pengembangan efikasi diri karyawan. Selain itu, aspek kredibilitas, akuntabilitas, dan komunikasi juga sangat penting, di mana manajemen berusaha membangun kompetensi antar karyawan dan menciptakan sistem komunikasi yang terbuka (Bloom, 2020).

Banyak penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja (Eskandari & Mirakbari, 2019; Hanasya & Tahir, 2016; Ulutas, 2018; Idris et al., 2018). Oleh karena itu, elemen-elemen yang berkaitan dengan pekerjaan, seperti pemberdayaan, kerja tim, dan pelatihan dalam program kompensasi perusahaan, menjadi faktor penting dalam mendukung kepuasan kerja karyawan (Eskandari & Mirakbari, 2019). Jika ketiga elemen tersebut tidak terpenuhi, dampak negatif pada kepuasan kerja karyawan dapat terjadi, yang berpotensi mengurangi produktivitas dan meningkatkan tingkat perputaran karyawan (Hanasya & Tahir, 2016). Dengan demikian, penting bagi organisasi untuk fokus pada pengembangan dan implementasi strategi pemberdayaan yang efektif untuk memastikan kepuasan dan keterlibatan karyawan yang lebih tinggi.

Berdasarkan uraian latar belakang dan fenomena yang telah ditemukan di atas, peneliti tertarik untuk mengetahui dan meneliti secara pasti mengenai

pengaruh dari setiap variabel yang ada. Peneliti memilih industri *Food & Beverage* di wilayah Tangerang sebagai objek penelitian, mengingat sektor ini memiliki dinamika yang signifikan dalam hal pengembangan karir dan retensi karyawan, terutama di kalangan karyawan Generasi Z. Menurut data yang dilansir dari *Statista* (2023), industri F&B di Indonesia menunjukkan tingkat pertumbuhan yang pesat, dengan semakin banyaknya perusahaan yang memperhatikan kesejahteraan dan pemberdayaan karyawan untuk meningkatkan retensi. Oleh karena itu, peneliti merasa penting untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Pengembangan Karir Organisasi, Kepuasan Kerja, Keterlibatan Organisasi Terhadap Retensi Karyawan Dan Variabel Pemberdayaan Karyawan Sebagai Moderasi".** Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan tentang bagaimana faktor-faktor tersebut saling berinteraksi dalam meningkatkan loyalitas dan komitmen karyawan Generasi Z terhadap perusahaan di sektor F&B.

1.2 Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan pemaparan dari latar belakang sebelumnya, dapat diketahui beberapa rumusan masalah yang dibahas dalam penelitian ini, antaranya:

1. Apakah pengembangan karir organisasi berpengaruh positif dengan retensi pegawai?
2. Apakah kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi pada hubungan pengembangan karir organisasi dan retensi pegawai?
3. Apakah keterlibatan organisasi memediasi hubungan antara pengembangan karir organisasi dan retensi pegawai?
4. Apakah pemberdayaan karyawan memoderasi hubungan antara pengembangan karir organisasi dan kepuasan kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pemaparan dari latar belakang dan rumusan masalah dapat diketahui tujuan dari penelitian ini, untuk:

1. Mengetahui pengembangan karir organisasi berhubungan positif dengan retensi pegawai.

2. Mengetahui kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi pada hubungan pengembangan karir organisasi dan retensi pegawai.
3. Mengetahui keterlibatan organisasi memediasi hubungan antara pengembangan karir organisasi dan retensi pegawai.
4. Mengetahui pemberdayaan karyawan memoderasi hubungan antara pengembangan karir organisasi dan kepuasan kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan pemaparan sebelumnya diharapkan terdapat beberapa manfaat yang didapat dari penelitian ini, antaranya:

1.4.1. Manfaat Praktis

Bagi Perusahaan: Memberikan wawasan tentang pentingnya pengembangan karir yang terstruktur, pemberdayaan karyawan, serta keterlibatan organisasi dalam meningkatkan retensi karyawan Gen Z. Hal ini dapat menjadi dasar dalam merumuskan kebijakan SDM yang lebih efektif untuk menarik dan mempertahankan karyawan.

Bagi Manajer SDM: Membantu para manajer SDM memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan Gen Z, sehingga mereka dapat mengembangkan strategi yang sesuai untuk meningkatkan loyalitas dan kinerja karyawan.

1.4.2. Manfaat Teoritis

1. Bagi Akademisi dan Peneliti: Penelitian ini dapat menjadi tambahan literatur dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang terkait dengan pengembangan karir, retensi karyawan, kepuasan kerja, keterlibatan organisasi, dan pemberdayaan karyawan pada generasi Gen Z.
2. Bagi Pendidikan Manajemen: Memberikan dasar teori dan bukti empiris yang dapat digunakan sebagai bahan ajar untuk memperdalam pemahaman tentang tantangan yang dihadapi perusahaan dalam mengelola tenaga kerja dari generasi Gen Z.

1.5 Batasan Penelitian

Peneliti telah membatasi ruang lingkup pada penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Responden berupa para karyawan generasi Z yang bekerja di industry *food and beverage.*
2. Penelitian dilakukan kepada responden yang berada di daerah wilayah Tangerang, dikarenakan berdasarkan data bahwa Tangerang merupakan salah satu wilayah dengan perkembangan industri yang pesat, khususnya di sektor industri makanan dan minuman (F&B).
3. Penyebaran kuesioner dilakukan secara *online.*
4. Objek penelitian adalah karyawan generasi Z pada industri *Food & Beverage* di wilayah Tangerang

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab I peneliti menjelaskan mengenai latar belakang, rumusan masalah dan pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab II peneliti menjelaskan mengenai pemahaman konsep penelitian serta berbagai landasan teori dari seluruh variabel pada penelitian ini. Bab ini juga membahas hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, penelitian terdahulu, model penelitian serta hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab III menjelaskan tentang pengertian konsep penelitian dan landasan teori dari seluruh variabel penelitian ini. Bab ini juga membahas tentang hubungan variabel bebas dengan variabel terikat, penelitian terdahulu, model penelitian dan hipotesis penelitian. Pengembangan Karir Organisasi dan Retensi Karyawan Generasi Z pada Industri *Food & Beverage* di Wilayah Tangerang: Peran Kepuasan Kerja, Keterlibatan Organisasi dan Pemberdayaan Karyawan 2024.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab IV menjelaskan tentang penelitian berdasarkan hasil survei yang dilakukan dan menjelaskan hasil analisis survei. Dalam hal ini peneliti memaparkan Pengembangan Karir Organisasi dan Retensi Karyawan Generasi Z pada Industri *Food & Beverage* di Wilayah Tangerang: Peran Kepuasan Kerja, Keterlibatan Organisasi dan Pemberdayaan Karyawan 2024 yang kemudian dikaitkan dengan teori terkait dari hasil penelitian sebelumnya.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada Bab V menjelaskan mengenai kesimpulan penelitian dan juga saran yang akan ditujukan kepada perusahaan dan penelitian selanjutnya.

UMN
UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA