

ABSTRAK

Saat ini banyak perusahaan yang telah merekrut karyawannya berusia muda yang dikenal dengan Generasi Z (Gen-Z) untuk mengisi suatu posisi pekerjaan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Hal ini berkaitan sebagai bentuk tantangan perusahaan dalam menghadapi perkembangan zaman, dimana dalam beberapa tahun ke depan karyawan Gen-Z akan mulai menggantikan peran dari para generasi sebelumnya di dunia kerja. Karakteristik karyawan Gen-Z sangat mudah untuk berpindah dari perusahaannya tempat mereka bekerja, adapun faktor penting yang harus dijaga oleh perusahaan adalah nilai retensi pada karyawan Gen-Z, agar tercapainya perkembangan perusahaan yang lebih positif dan efisien untuk kedepannya.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat pengembangan karir, kepuasan kerja dan retensi karyawan Gen-Z, serta mengetahui pengaruh dari pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap retensi karyawan Gen-Z pada perusahaan manufaktur wilayah Karawang.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif dengan alat analisisnya yaitu SEM PLS. Teknik pengumpulan data dengan melakukan observasi dan penyebaran kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Gen-Z yang bekerja pada perusahaan manufaktur wilayah Karawang. Dikarenakan jumlah populasi belum dapat diketahui secara pasti, maka penentuan sampel menggunakan pendekatan menurut Hair, yaitu 5 x jumlah indikator. Dalam penelitian ini, terdapat sebanyak 155 responden.

Hasil analisis deskriptif dan hasil pengujian hipotesis, didapatkan bahwa variabel pengembangan karir dikategorikan cukup baik, kepuasan kerja dikategorikan sangat kurang puas dan retensi karyawan dikategorikan rendah. Serta variabel pengembangan karir dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.

Perusahaan manufaktur di wilayah Karawang perlu lebih fokus pada pengembangan karir karyawan Gen-Z dengan memberikan kejelasan jenjang karir, peluang pengembangan diri, serta perbaikan mutu hasil kerja mereka. Selain itu, perusahaan juga perlu memperhatikan tingkat kepuasan kerja karyawan Gen-Z, yang mencakup kepuasan terhadap pekerjaan, gaji, promosi, supervisi, dan hubungan dengan rekan kerja, sebagai langkah strategis untuk meningkatkan retensi karyawan Gen-Z dalam perusahaan.

Kata Kunci : Gen-Z; Pengembangan karir; Kepuasan Kerja; Retensi.