

ABSTRACT

RETENTION STRATEGY FOR GENERATION Y RESTAURANT MANAGEMENT TEAM AT MCDONALD'S INDONESIA IN 2019-2021

The high turnover of employees among Generation Y restaurant management team at McDonald's Indonesia has made the company aware of its retention efforts so that the generation Y restaurant management team lasts long in the company, as well as its predecessors. The company's hope for generation Y to be able to change the corporate climate becomes more productive and dynamic accompanied by the phenomenon of the low level of employment desire for Generation Y. This study aims to identify what factors determine the retention of Generation Y restaurant management team and what retention practices have been implemented at McDonald's Indonesia, which ultimately formulated the design of retention strategies that must be carried out by McDonald's Indonesia management in 2019-2021 so that Generation Y restaurant management team can work in the company for a long time. The data obtained through document studies and interviews were processed descriptively while the data obtained through questionnaires were processed using descriptive statistics then validity tests, reliability tests, and IPA (Importance Performance Analysis) analysis were carried out. From the analysis of all processed data, it was found that the drivers of retention of the Generation Y restaurant management team at McDonald's Indonesia were organizational and management factors, employee supervisor relationships, job and work life, rewards: compensation, benefits and performance, career, training and development, employer policies and practices. In each retention factor there is a gap between what is expected or considered important by restaurant management with the quality of performance that is felt at this time. Therefore, to overcome this gap, the retention strategies designed are family-friendly, training and development, compensation, managing expectations and improving the quality of line management.

Keywords: Employee Retention, Retention Factor, Retention Strategy, Generation Y

ABSTRAK

STRATEGI RETENSI TIM MANAJEMEN RESTORAN GENERASI Y MCDONALD'S INDONESIA TAHUN 2019-2021

Tingginya pergantian karyawan di kalangan tim manajemen restoran generasi Y di McDonald's Indonesia telah menyadarkan perusahaan untuk melakukan upaya retensi agar tim manajemen restoran generasi Y bertahan lama di perusahaan, sebagaimana generasi-generasi pendahulunya. Harapan perusahaan terhadap generasi Y untuk mampu mengubah iklim perusahaan menjadi lebih produktif dan dinamis diiringi dengan fenomena rendahnya keinginan bertahan kerja bagi Generasi Y. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor apa saja yang menjadi penentu retensi tim manajemen restoran generasi Y serta praktik retensi apa saja yang sudah dijalankan di McDonald's Indonesia yang pada akhirnya tersusun rancangan implementasi strategi retensi yang harus dilakukan oleh manajemen McDonald's Indonesia pada tahun 2019-2021 agar tim manajemen restoran generasi Y bisa bertahan kerja di perusahaan dalam rentang waktu yang lama. Data-data yang diperoleh melalui studi dokumen dan wawancara diolah secara deskriptif sedangkan data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner diolah dengan cara statistik deskriptif kemudian dilakukan uji validitas, uji realibilitas, serta analisis IPA (*Importance Performance Analysis*). Dari hasil analisis semua data yang telah diolah diperoleh hasil bahwa faktor penentu retensi tim manajemen restoran generasi Y di McDonald's Indonesia adalah faktor organisasi dan manajemen, hubungan antara atasan dan karyawan, pekerjaan dan kehidupan kerja, kompensasi dan kinerja, karir, pelatihan dan pengembangan serta kebijakan dan praktik perusahaan. Pada setiap faktor retensi tersebut terdapat kesenjangan antara apa yang diharapkan atau dianggap penting oleh manajemen restoran dengan kualitas kinerja yang dirasakan saat ini. Oleh karena itu, untuk mengatasi kesenjangan tersebut, maka strategi retensi yang disusun adalah strategi retensi ramah terhadap keluarga, strategi retensi pelatihan dan pengembangan, strategi retensi kompensasi, strategi retensi mengelola harapan dan strategi retensi meningkatkan kualitas manajemen lini.

Kata Kunci: Retensi Karyawan, Faktor Retensi, Strategi Retensi, Generasi Y