

## INTISARI

Rendahnya niat karyawan generasi muda untuk tetap tinggal di perusahaan menjadi salah satu tantangan yg sering muncul, untuk mengatasi hal tersebut perlunya menemukan cara meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Dukungan dari mentor dan pengembangan kompetensi sebagai kesempatan belajar memungkinkan karyawan generasi muda menemukan area untuk perbaikan dan retensi di tempat kerja. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh positif pementoran persepsian terhadap retensi karyawan generasi Z dan menganalisis pengembangan kompetensi sebagai pemediasi pengaruh positif pementoran persepsian terhadap retensi karyawan generasi Z. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori. Permasalahan dalam penelitian ini dilakukan di perusahaan rintisan di Indonesia dengan populasi seluruh karyawan generasi Z yang bekerja di perusahaan rintisan Indonesia. Metode pemilihan sampel penelitian ini adalah non probabilitas dengan jenis *purposive sampling*. Karyawan generasi Z yang berpartisipasi dalam penelitian ini berjumlah 400 responden. Penelitian ini menggunakan metode analisis data *Partial Least Square SEM* (PLS-SEM) dengan perangkat lunak SmartPLS 3.0 dan *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS). Hasil penelitian ini menyatakan bahwa pementoran persepsian tidak berpengaruh positif terhadap retensi karyawan generasi Z. Namun, pementoran persepsian berpengaruh positif terhadap retensi karyawan generasi Z pada kelompok tahun 1995 sampai dengan 1998, 2003 sampai dengan 2007, wanita, dan divisi teknis. Pengembangan kompetensi tidak memediasi secara positif pengaruh pementoran persepsian terhadap retensi karyawan generasi Z. Namun, pengembangan kompetensi memediasi mutlak secara positif pengaruh pementoran persepsian terhadap retensi karyawan generasi Z pada kelompok tahun 1995 sampai dengan 1998 dan divisi teknis, serta memediasi parsial pada kelompok tahun 2003 sampai dengan 2007 dan wanita. Oleh karena itu, perlunya penerapan pementoran dan pengembangan kompetensi yang tepat berdasarkan kelompok tertentu guna mempertahankan retensi karyawan generasi Z di perusahaan rintisan di Indonesia.

**Kata kunci:** Pementoran persepsian, pengembangan kompetensi, retensi karyawan generasi Z.

## ABSTRACT

*The low intention of young generation employees to stay in the company is one of the challenges that often arises, to overcome this, it is necessary to find ways to increase employee's loyalty to the company. Support from mentors and competency development as learning opportunities, it allows young generation employees to find areas for improvement and retention in the workplace. The purpose of this study is to analyze the positive effect of perceived mentoring on retention of generation Z employees and to analyze competency development as a mediation for the positive influence of perceived mentoring on retention of generation Z employees. This study uses a quantitative approach with an explanatory research design. The problem in this research applies in startups companies in Indonesia with a population of all generation Z employees, which is working in Indonesian startups companies. The sample selection method for this study is non probability with purposive sampling. Generation Z employees who participated in this study amounted to 400 respondents. This study uses the Partial Least Square SEM (PLS-SEM) data analysis method with the SmartPLS 3.0 software and the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). The results of this study states that perceived mentoring has no positive effect on retention of generation Z employees. However, perceived mentoring has a positive effect on employee retention of generation Z who were born in 1995 to 1998, 2003 to 2007, female, and technical division groups. Competency development does not positively mediate the effect of perceived mentoring on employee retention of generation Z. However, competency development positively mediates fully the effect of perceived mentoring on employee retention of generation Z who were born in 1995 to 1998 and the technical division groups, and partially mediates generation Z employees who were born in 2003 to 2007 and female groups. Therefore, it is necessary to implement appropriate perceived mentoring and competency development based on certain groups in order to maintain the retention of generation Z employees in startups company in Indonesia.*

**Keywords:** *Perceived mentoring, competency development, employee retention of generation Z.*