

ABSTRAK

Industri manufaktur farmasi di Indonesia menghadapi tantangan yang semakin besar dalam menarik minat talenta muda, khususnya dari Generasi Z. Intensi melamar kerja generasi Z di industri ini dibanding sektor lain, padahal industri ini dinilai memiliki peran strategis dalam sistem kesehatan nasional. Turunnya minat generasi Z untuk bekerja di industri manufaktur farmasi disebabkan oleh persepsi bahwa lingkungan kerja di industri manufaktur cenderung kaku dan memiliki aturan ketat untuk menjaga kualitas produk dan keselamatan kerja. Selain itu adanya sistem kerja *shift*, dan lokasi pabrik yang umumnya berada di pinggiran kota, sehingga tidak sesuai dengan preferensi kerja Generasi Z yang lebih menyukai fleksibilitas dan keseimbangan antara kehidupan pekerjaan.

Memahami faktor-faktor yang mempengaruhi intensi melamar kerja di industri ini menjadi penting untuk memastikan sistem kesehatan nasional tetap kuat dan juga untuk menjaga daya saing dan mendorong inovasi di perusahaan farmasi. Fokus utama penelitian adalah menganalisa pengaruh karakteristik pekerjaan dan daya tarik perusahaan terhadap intensi melamar kerja di industri manufaktur farmasi. Pemahaman mengenai faktor-faktor ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam mengembangkan strategi rekrutmen yang lebih efektif.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan cara mengumpulkan data melalui survei kepada 204 responden yang merupakan karyawan Generasi Z dari berbagai perusahaan manufaktur farmasi di Indonesia. Mayoritas responden merupakan karyawan kontrak dengan pengalaman kerja kurang dari dua tahun sehingga dapat memberikan gambaran dari perspektif karyawan baru. Data yang didapatkan dianalisa menggunakan metode Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) menggunakan SmartPLS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap intensi melamar pekerjaan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui *employer attractiveness*. *Employer attractiveness* juga berpengaruh langsung secara signifikan terhadap intensi melamar kerja. Hasil ini memberikan gambaran bahwa pekerjaan yang didesain dengan baik dan penguatan *employer branding* dapat menarik generasi Z di industri manufaktur farmasi.

Penelitian ini memberikan kontribusi praktis bagi industri manufaktur farmasi dalam menyusun strategi pengelolaan sumber daya manusia yang sesuai dengan preferensi Generasi Z. Perusahaan disarankan dapat memberikan ruang kebebasan yang lebih luas kepada karyawan dalam menentukan cara menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, perusahaan diharapkan dapat membangun sistem umpan balik yang lebih personal dan dua arah, serta menumbuhkan keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan. Perusahaan juga dirasa perlu memastikan kejelasan jenjang karier dan peluang promosi bagi karyawan yang dinilai kompeten. Penyesuaian kompensasi finansial juga penting dilakukan agar sesuai dengan standar industri sejenis. Upaya-upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan intensi melamar kerja generasi Z ke perusahaan manufaktur farmasi.

Kata kunci: karakteristik pekerjaan, *employer attractiveness*, intensi melamar kerja, Generasi Z, manufaktur farmasi