

Analisis Strategi Pengembangan Karir untuk Meningkatkan Retensi Karyawan CV. Cipta Grafika

Irvan Lismana¹, Uus Mohammad Darul Fadli²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2}

*Email Korespondensi: mn21.irvanlismana@mhs.ubpkarawang.ac.id

Diterima: 06-07-2024 | Disetujui: 07-07-2024 | Diterbitkan: 08-07-2024

ABSTRACT

This is the time when the millennial generation is working and developing. So employee retention is part of an important problem that companies encounter in managing their employees. The research aims to determine the influence of career development on employee retention, by taking the object of employee research CV Cipta Grafika, Karawang Regency, West Java. Design This research is a qualitative research. The informants of this study are the managers and employees of CV Cipta Grafika, then the object of the research is CV Cipta Grafika employees. The variables of this study are Career Development and Employee Retention. Observation, interview and documentation techniques were used for data collection.

Keywords: Retention, Career Development, Employees

ABSTRAK

Saat ini adalah masa generasi milenial bekerja dan berkembang. Maka retensi karyawan merupakan bagian masalah penting yang ditemui perusahaan dalam mengatur karyawannya. Penelitian bertujuan agar mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap retensi karyawan, dengan mengambil objek penelitian karyawan CV Cipta Grafika, Kabupaten Karawang, Jawa Barat. Desain Penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Informan dari penelitian ini adalah manajer dan karyawan CV Cipta Grafika, kemudian objek penelitiannya adalah Karyawan CV Cipta Grafika. Variabel penelitian ini yaitu Pengembangan Karir dan Retensi Karyawan. Teknik observasi, wawancara dan dokumentasi digunakan untuk pengumpulan data.

Kata Kunci : Retensi Karyawan, Pengembang Karir, Karyawan

Irvan Lismana, & Uus Mohammad Darul Fadli. (2024). Analisis Strategi Pengembangan Karir untuk Meningkatkan Retensi Karyawan CV. Cipta Grafika. *PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 1(2) 55-62. <https://doi.org/10.62710/plrf9p88>

PENDAHULUAN

Salah satu kekuatan untuk memenangkan persaingan antar perusahaan adalah kebutuhan akan personel yang berkualitas dan bertalenta (Islami & Fadli, 2023). Maka retensi karyawan merupakan permasalahan yang sering ditemukan perusahaan dalam mengatur karyawannya. Karyawan di perusahaan percetakan seperti CV Cipta Grafika harus diteliti dengan cermat karena mereka memiliki akses dan tanggung jawab terhadap banyak aspek penting dalam proses produksi dan pengelolaan informasi sensitif. Dengan melakukan penelitian terhadap calon karyawan, perusahaan dapat memastikan bahwa mereka mempekerjakan individu yang dapat diandalkan, berkualitas, dan dapat membantu mencapai tujuan perusahaan dengan aman dan efisien.

Alasan pengembangan harus diteliti yaitu karena Pengembangan karir merupakan komponen penting yang tidak bisa diabaikan dalam pengelolaan sumber daya manusia (Karthi & Devi, 2017). Pengembangan karir ialah suatu kegiatan peningkatan kemampuan kinerja individu yang sudah jelas dalam perencanaan kegiatan dan pencapaian tujuan. Menurut (Imelda & Budiarti, 2023) pengembangan karir memainkan peran penting dalam retensi dan motivasi karyawan. Sebagai bagian dari kegiatan pengembangan karir, karyawan didukung menetapkan tujuan yang realistis dan mengembangkan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan.

Alasan retensi harus diteliti yaitu karena karena retensi karyawan merupakan upaya mempertahankan karyawan dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan (Tambak et al., 2022). Sedangkan menurut (Imelda & Budiarti, 2023) retensi karyawan sangat penting karena tujuan dari upaya ini merupakan untuk menjaga karyawan yang berbakat di perusahaan.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pengembangan karir mempunyai dampak positif yang signifikan terhadap retensi karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin banyak peluang pengembangan profesional yang dimiliki seorang karyawan di perusahaan tempat mereka bekerja, maka akan semakin loyal pula mereka terhadap perusahaan tempat mereka bekerja (Srimulyani & Jelita, 2022).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap retensi karyawan, dengan melihat subjek sebagai karyawan CV Cipta Grafika, Kabupaten Karawang, Jawa Barat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang menghasilkan deskripsi dalam bentuk tulisan, yang di dalamnya dapat diamati perilaku holistik terhadap lingkungan dan individu, serta bertujuan untuk memahami peristiwa berdasarkan pengalaman yang diteliti. CV Cipta Grafika adalah perusahaan percetakan yang didirikan tahun 1994 yang berpengalaman membantu pelaku usaha dan konsumen umum. Informan dari penelitian ini adalah HR Manajer dan karyawan CV Cipta Grafika, kemudian objek penelitiannya adalah Karyawan CV Cipta Grafika. Variabel penelitian ini yaitu Pengembangan Karir (X) dan Retensi Karyawan (Y). Teknik observasi, wawancara dan dokumentasi digunakan untuk pengumpulan data. Tujuan dipilihnya penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus adalah untuk mengamati dan memahami secara komprehensif fenomena atau permasalahan yang muncul, mengumpulkan informasi yang kemudian diolah untuk memperoleh solusi sehingga permasalahan yang disajikan dapat dipecahkan.

Tabel 1. Protokol Riset

No	Indikator	Pertanyaan	Informan	Metode pengumpulan data	Alat bantu data
1	Jaringan	Bagaimana perusahaan mendukung karyawan untuk berpartisipasi dalam konferensi, seminar, atau acara industri lainnya?	Manager (2) Karyawan (3)	1.Wawancara 2.Survey Lapangan 3.Dokumentasi	1.Alat Tulis 2.Kamera 3.Alat rekam
		Apakah perusahaan menyediakan ruang atau forum untuk diskusi dan pertukaran ide di antara karyawan?			
2	Loyalitas	Apa yang membuat Anda tetap bertahan dalam perusahaan ini selama periode yang panjang?			
		Bagaimana perusahaan menghargai pencapaian karyawan yang sudah lama bekerja di sini?			
3	Kesempatan untuk tumbuh	Bagaimana perusahaan ini mendukung pengembangan karier karyawan?			
		Sejauh mana karyawan didorong untuk mengambil inisiatif dan tanggung jawab baru?			
4	Komponen perusahaan	Apa saja sistem dan alat yang digunakan perusahaan untuk mengelola operasi sehari-hari?			
		Bagaimana perusahaan mengukur kinerja dan keberhasilan setiap departemen?			
5	Peluang karir	Seberapa sering karyawan dievaluasi dan bagaimana umpan balik diberikan untuk mendukung perkembangan karir mereka?			
		Seberapa sering promosi dilakukan di perusahaan ini dan apa kriterianya?			
6	Penghargaan	Apakah ada penghargaan untuk karyawan dengan masa kerja yang panjang di perusahaan?			
		Bagaimana perusahaan merayakan pencapaian tim atau individu?			
7	Rancangan pekerjaan	Bisakah Anda menjelaskan tanggung jawab utama untuk posisi ini?			

		Bagaimana kinerja diukur dan dievaluasi untuk posisi ini?
8	Hubungan karyawan	Seperti apa hubungan antara manajemen dan karyawan di sini?
		Bagaimana perusahaan menangani konflik antar karyawan?

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Informan

Dalam penelitian ini terdapat 5 informan, berusia berkisar 20 sampai 30 tahun, dan lama bekerja berkisar 2 sampai 8 tahun. Informan menjabat sebagai manajer dan karyawan.

Jaringan

Jaringan bisnis merupakan persamaan yang mengacu pada hubungan yang berkembang melalui pertemuan antara berbagai pebisnis, profesional, dan pakar keuangan potensial (Ferira, 2022). Dibawah ini merupakan hasil dari wawancara dengan manajer (A.A) mengenai jaringan di CV Cipta Grafika :

“Iya, sangat menyediakan tempat untuk season sharing dan mensupport serta memberikan materi-materi inti & membuka ruang untuk konferensi, seminar dan sebagainya.”

Pernyataan serupa disampaikan oleh informan lainnya (A.B),(A.C),(A.D),(A.E):

“Ya perusahaan ini memberikan karyawan untuk tempat diskusi dan mendukung aktivitas diluar kerja.”

“Sangat menyediakan tempat bertukar pikiran dan menyediakan kesempatan karyawan untuk melakukan seminar di instansi lain.”

“Disini karyawan diberi kesempatan untuk berkomunikasi dengan pihak eksternal”

“Perusahaan memberi peluang untuk karyawan untuk memberikan materi kepada instansi atau pihak luar hal ini bisa membangun jaringan kita sebagai karyawan.”

Berdasarkan wawancara informan diatas disimpulkan bahwa perusahaan memberikan ruang kepada karyawan untuk membangun jaringan dengan pihak dalam dan luar perusahaan.

Loyalitas

Loyalitas adalah kesediaan bekerja sama, yang berarti kesediaan mengorbankan kepentingan diri sendiri, kesediaan mengendalikan diri, dan kesediaan melindungi diri (Wibowo et al., 2022). Dibawah ini merupakan hasil dari wawancara dengan manajer (A.A) mengenai loyalitas di CV Cipta Grafika :

“Ikatan kekeluargaan yang sangat membantu saya berkembang serta membentuk karir dan memberi penghargaan, bonus dan insentif, meningkatkan karier, program pelatihan dan pengembangan serta hadiah gift atau voucher.”

Pernyataan serupa disampaikan oleh informan lainnya (A.B),(A.C),(A.D),(A.E):

“Kekeluargaan yang hangat dan perusahaan mengapresiasi dengan memberi hadiah.”

“Rasa kekeluargaan yang kuat membuat saya betah bekerja disini, perusahaan juga meningkatkan karir bagi karyawan yang sudah lama bekerja.”

“Disini mempunyai rasa kekeluargaan besar yang membuat saya betah kerja disini, perusahaan memberikan

kenaikan jabatan bagi karyawan lama.”

“Perusahaan ini memberikan rasa kekeluargaan dan kehangatan dan perusahaan mengapresiasi karyawan dengan pengembangan karir.”

Berdasarkan wawancara informan diatas disimpulkan bahwa perusahaan menanamkan rasa kekeluargaan agar meningkatkan loyalitas kerja para karyawan.

Kesempatan untuk tumbuh

Kesempatan untuk tumbuh adalah beberapa hal yang mengacu pada peluang atau kondisi yang memungkinkan seseorang, kelompok atau organisasi untuk berkembang dan maju. Dibawah ini merupakan hasil dari wawancara dengan manajer (A.A) mengenai kesempatan untuk tumbuh di CV Cipta Grafika :

“Menyediakan pelatihan yang berkelanjutan dan program pengembangan keterampilan untuk membantu karyawan merasa lebih percaya diri serta membuat inovasi baru.”

Pernyataan serupa disampaikan oleh informan lainnya (A.B),(A.C),(A.D),(A.E):

“Perusahaan mengadakan program training yang relevan untuk karyawan.

“Disini mendorong karyawan untuk berkomunikasi terbuka dan menyediakan program pelatihan kerja”

“Perusahaan mendukung karyawan yang mengambil inisiatif baru serta membuat program pelatihan.

“Mengapresiasi inovasi karyawan serta membuat pelatihan untuk karyawan dapat bertumbuh.”

Berdasarkan wawancara informan diatas disimpulkan bahwa perusahaan menyediakan program pelatihan pada setiap karyawan.

Komponen Perusahaan

Komponen perusahaan adalah bagian atau elemen yang membentuk suatu bisnis dan memungkinkannya berjalan secara efisien. Dibawah ini merupakan hasil dari wawancara dengan manajer (A.A) mengenai pengetahuan karyawan tentang komponen perusahaan di CV Cipta Grafika :

“Sistem yang digunakan ada aplikasi ERP dan CRM, perusahaan mengukur kinerja dengan KPI dan pengukuran target dan pencapaian.”

Pernyataan serupa disampaikan oleh informan lainnya (A.B),(A.C),(A.D),(A.E):

“ERP, CRM, KPI, Balance Score Board, dan pengukuran target dan pencapaian.”

“Perusahaan menggunakan sistem CRM dan ERP, lalu mengukur kinerja dengan pengukuran target.”

“Disini menggunakan sistem ERP, CRM dan Microsoft, karyawan biasanya diukur dengan target pencapaian bulanan.”

“Diperusahaan ini memakai beberapa aplikasi yaitu ada CRM, ERP, Microsoft Word, dan Microsoft Excel.”

Berdasarkan wawancara informan diatas disimpulkan bahwa perusahaan menggunakan aplikasi dan sistem untuk membantu karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya.

Peluang Karir

Peluang karir adalah proses dimana seseorang menetapkan tujuan karir saat ini dan masa depan, kemudian menilai tingkat keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang ada dan mengambil tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan karir yang diinginkan (Maulida, 2020). Dibawah ini merupakan hasil dari wawancara dengan manajer (A.A) mengenai seberapa sering karyawan dievaluasi untuk mendukung pengembangan karir karyawan di CV Cipta Grafika :

“Sangat sering dan rutin dalam 1 minggu 3x.”

Pernyataan serupa disampaikan oleh informan lainnya (A.B),(A.C),(A.D),(A.E):

“Evaluasi dilakukan 3x dalam seminggu.”

“Setiap minggu ada tiga kali evaluasi.”

“Disini evaluasi dilaksanakan 3x seminggu.”

“Sering, 3-2 x seminggu.”

Berdasarkan wawancara informan diatas disimpulkan bahwa perusahaan selalu melakukan evaluasi untuk mendukung pengembangan karir karyawannya.

Penghargaan

Penghargaan merupakan upaya organisasi untuk menunjukkan ketertarikannya kepada karyawan dengan cara mengembalikan kinerja karyawan sebagai suatu jasa dan insentif agar karyawan termotivasi, bersemangat dan semakin loyal terhadap perusahaan (Louisa, 2023). Dibawah ini merupakan hasil dari wawancara dengan manajer (A.A) mengenai bagaimana perusahaan merayakan pencapaian tim atau individu karyawan di CV Cipta Grafika :

“Pesta kantor, makan malam bersama, atau acara spesial di luar kantor.”

Pernyataan serupa disampaikan oleh informan lainnya (A.B),(A.C),(A.D),(A.E):

“Biasanya perusahaan mengumumkan karyawan yang mencapai target dan makan malam bersama.”

“Perusahaan memberikan makan malam bersama atau acara di luar kantor.”

“Disini bentuk penghargaan biasanya makan malam bersama dan acara diluar kantor/family gathering.”

“Melakukan family gathering, makan malam bersama, dan merayakan hari ulang tahun karyawan.”

Berdasarkan wawancara informan diatas disimpulkan bahwa perusahaan memberikan penghargaan terhadap pencapaian tim atau individu karyawan di CV Cipta Grafika.

Rancangan Pekerjaan

Rancangan pekerjaan adalah proses atau fase menggambarkan kebutuhan sistem baru dan mengubahnya menjadi model sistem informasi alternatif untuk memecahkan masalah dan mencapai hasil yang optimal (Saputra & Rofiq, 2022). Dibawah ini merupakan hasil dari wawancara dengan manajer (A.A) mengenai standar operasional di CV Cipta Grafika :

“Perusahaan menerapkan SOP untuk mencapai target dan pencapaian.”

Pernyataan serupa disampaikan oleh informan lainnya (A.B),(A.C),(A.D),(A.E):

“Menerapkan SOP agar proses pekerjaan sesuai dengan hasil yang diinginkan dan mencapai target pencapaian”

“Perusahaan membuat standar operasional dalam upaya mencapai target.”

“Disini karyawan karyawan harus menjalankan SOP agar mencapai target bulanan”

“Diperusahaan ini menerapkan standar operasional prosedur dalam proses kerja.”

Berdasarkan wawancara informan diatas disimpulkan bahwa perusahaan membuat rancangan pekerjaan dengan menerapkan SOP dalam mencapai target dan pencapaian di CV Cipta Grafika.

Hubungan Karyawan

Hubungan karyawan adalah istilah yang mengacu pada interaksi dan komunikasi antara karyawan dan manajemen dalam suatu organisasi atau bisnis. Dibawah ini merupakan hasil dari wawancara dengan

manajer (A.A) mengenai bagaimana hubungan antara manajemen dan karyawan di CV Cipta Grafika :

“Komunikasi terbuka, kolaborasi, dan mendukung perkembangan skill dan karir.”

Pernyataan serupa disampaikan oleh informan lainnya (A.B),(A.C),(A.D),(A.E):

“Manajemen sangat terbuka, melakukan kolaborasi, dan juga mendukung dalam pengembangan skill.”

“Diperusahaan ini pihak manajemen dekat dengan para karyawan dan menjalin komunikasi yang baik.”

“Disini atasan suka melakukan kerjasama dengan karyawan dan berkomunikasi terbuka.”

“Manajemen menjalin silaturahmi dengan karyawan yang lain.”

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian diatas tentang analisis strategi pengembangan karir untuk meningkatkan retensi karyawan CV Cipta Grafika, peneliti menyimpulkan bahwa CV Cipta Grafika:

1. Perusahaan mendukung karyawan untuk berpartisipasi dalam konferensi, seminar, atau acara industri lainnya.
2. Perusahaan menyediakan ruang atau forum untuk diskusi dan pertukaran ide di antara karyawan.
3. Perusahaan menghargai pencapaian karyawan yang sudah lama bekerja dengan promosi jabatan.
4. Perusahaan menyediakan pelatihan yang berkelanjutan dan program pengembangan keterampilan untuk membantu karyawan merasa lebih percaya diri serta membuat inovasi baru.
5. Perusahaan melakukan evaluasi berkala agar karyawan terus memperbaiki proses kerjanya.
6. Perusahaan memberi penghargaan dan mengakui prestasi karyawan berupa pengakuan formal, seperti penghargaan karyawan terbaik bulan ini, atau pengakuan informal, seperti ucapan terima kasih.
7. Perusahaan mendorong komunikasi yang terbuka dan transparan antara manajemen dan karyawan dengan mendengarkan masukan, saran, dan keluhan karyawan serta memberikan umpan balik yang konstruktif.

Berdasarkan kesimpulan diatas peneliti memberikan saran terkait dengan pengembangan karir yang ada di CV Cipta Grafika diantaranya:

1. Disarankan kepada manajemen perusahaan untuk membuat jenjang karir yang jelas sehingga memudahkan karyawan dalam menyusun rencana karir yang memuat tujuan jangka pendek dan jangka panjang serta sarana yang diperlukan untuk mencapainya.
2. Melakukan rotasi kerja agar dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk bekerja di berbagai posisi atau departemen untuk memperluas pengalaman dan keterampilannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Rinadra, M., Fauzi, A., Galvanis, W. J., Unwalki, J., Awwaby, M., Satria, H., & Darmawan, I. (2023). Analisis Manajemen Talenta, Pengembangan Karir, dan Pengembangan Talenta Terhadap Kinerja Karyawan (Tinjauan Literatur). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(6), 753–767. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Ferira, R. (2022). Analisis Aplikasi TikTok sebagai Platform Membangun Jaringan Bisnis Generasi Millenial. *Munazzama: Journal of Islamic Management and Pilgrimage*, June, 1–15.
- Frimayasa, A., & Nusantara, U. D. (2021). *Effect of Compensation , Career Development and Work Environment on Employee Retention (Study on Employees of PT Telkom Witel Tangerang BSD)*.

- Hassan, A., Donianto, C., Kiolol, T., & Abdullah, T. (2022). Pengaruh Talent Management Dan Work Life Balance Terhadap Retensi Karyawan Dengan Mediasi Dukungan Organisasi. *Modus*, 34(2), 158–183. <https://doi.org/10.24002/modus.v34i2.5966>
- Imelda, D. Q., & Budiarti, I. N. (2023). Pengaruh pengembangan karir dan lingkungan kerja non fisik terhadap retensi karyawan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 6(1), 2023. <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue>
- Islami, R. A., & Fadli, U. M. D. (2023). Penerapan Pelatihan dan Pengembangan Karir pada Karyawan PT. KASAI TECK SEE Indonesia Kabupaten Karawang. *ECOMA: Journal of Economics and Management*, 1(2), 43–54. <https://doi.org/10.55681/ecoma.v1i2.11>
- Karthi, R., & Devi, P. J. (2017). “A Study on Employee Retention in Leading Multinational Automobile Sector in India.” *International Journal of Management Research and Review*. , Vol. 2. No, 1474–1482.
- Louisa, F. et al. (2023). Pengaruh Peningkatan Gaji , Insentif , Dan Penghargaan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT . Senyum Pesona Timur. *Emabi : Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1, 1–7.
- Maulida, S. H. S. F. Y. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Peluang Karir Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan PT. Bank Bukopin Tbk Cabang Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi KIAT*, 31(Vol. 31 No. 2 (2020): Desember 2020), 26–33. <https://journal.uir.ac.id/index.php/kiat/article/view/3877/3089>
- Nugraha, D. A., Nadeak, B., Martini, N., & Suyaman, D. J. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Barat. *At-Tadbir : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(1), 81. <https://doi.org/10.31602/atd.v6i1.5886>
- Putri, I. D., & Arwiyah, M. Y. (2019). The Effect Of Employee Retention On Employee Performance In Pt. Kaltacitra Utama Jakarta Timur. *E-Proceeding of Management*, 6(2), 4494–4500.
- Saputra, M. A., & Rofiq, N. N. (2022). Perancangan Sistem Informasi Persediaan Sparepart Kendaraan Bermotor Berbasis Website dengan Menggunakan Model Waterfall (Studi Kasus Bengkel NR Djaya Melati Mas). *Scientia Sacra: Jurnal Sains*, 2(1), 72–80. <http://pijarpemikiran.com/index.php/Scientia>
- Srimulyani, V. A., & Jelita, S. P. P. (2022). Dampak Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Retensi Karyawan. *JRMA | Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 10(2), 153–162. <https://doi.org/10.33508/jrma.v10i2.1120>
- Tahulending, J. K. K. (2022). Manfaat Pengembangan Karir Karyawan Pada Pt Traktor Nusantara Cabang Pontianak. *Berkala Ilmiah Mahasiswa Administrasi Bisnis*, 1(1), 20–23. <https://doi.org/10.31573/bimanis.v1i1.29>
- Tambak, S. R., Elvina, & Prayoga, Y. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Retensi Pegawai dan Lingkungan Kerja PT. Marbau Jaya Indah Raya. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 10484–10501.
- Wibowo, F., Setiyanto, S., & Bahtiar, H. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. *Journal of Management and Digital Business*, 2(3), 128–138. <https://doi.org/10.53088/jmdb.v2i3.587>