



Leadership/Management – Tips 137

Strategi Mempertahankan Karyawan: Cara Meningkatkan Kepuasan Karyawan di bulan ke-6 sampai 12

Baru-baru ini, Dale Carnegie Training mengadakan penelitian di Eropa yang menemukan bahwa para karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan kurang dari satu tahun tapi lebih dari enam bulan tingkat keterlibatannya paling rendah. Komitmen yang kurang terhadap perusahaan tidak hanya berdampak pada semangat yang rendah, kepuasan dan produktivitas, tapi jika dibiarkan, juga dapat menyebabkan masalah dengan retensi karyawan.

Ini adalah waktu yang rentan

Bukanlah masalah hidup atau mati, tapi ini adalah waktu yang sulit dalam hal retensi/mempertahankan dan kepuasan karyawan. Dalam banyak hal, ini mirip dengan akhir dari hari-hari awal sebuah pernikahan. “Kebanyakan penelitian menunjukkan bahwa enam bulan pertama adalah fase bulan madu dalam bekerja. Banyak pekerja yang bergembira atas pekerjaan barunya dan menjelajahi apa peran mereka. Setelah itu mereka menyadari bahwa realitas tidak memenuhi harapan-harapan mereka,” kata pelatih karier David Couper.

Ini juga adalah waktu yang canggung

Para karyawan baru ini mungkin tidak langsung dari orientasi, tapi mereka masih anak “baru” di sekolah. “Pada tanda bulan ke-6 sampai 12, kegembiraan awal dari pekerjaan baru telah hilang namun Anda masih cukup baru yang mungkin tidak berjalan pada efisiensi 100%, kata Caroline Ceniza-Levine. Solusi untuk meningkatkan kepuasan karyawan adalah komunikasi sederhana yang berkelanjutan dan pelatihan setelah orientasi. “Sangatlah penting adanya banyak umpan balik dan komunikasi yang terbuka antara karyawan baru dengan bos, mentor atau bagian HRD untuk membantu mereka masuk dan menjalankan peran baru mereka.

Para karyawan dapat merasa terisolasi

Para karyawan yang merasa terhubung dengan bos dan kolega mereka selama masa orientasi kadang-kadang merasa seperti mereka jatuh sampai ke titik rentan beberapa bulan. Para trainer Dale Carnegie menemukan bahwa faktor yang paling penting memengaruhi keterlibatan adalah hubungan antara supervisor langsung dengan karyawan. Oleh karena itu, atasan langsung perlu mengambil tanggung jawab terhadap karyawan baru untuk menyatu ke dalam perusahaan

melalui tambahan pelatihan dan mentoring. Mereka juga harus mendorong karyawan baru untuk berinteraksi satu sama lain melalui program-program yang direncanakan atau waktu bersenang-senang bersama, yang dapat meningkatkan kepuasan. Celia Levine melakukan hal ini dalam perannya sebagai *trainer* perusahaan: “Saya mendorong karyawan (baru) untuk saling mencari satu sama lain. Dengan cara ini, mereka memiliki sistem pendukung yang terbangun sepanjang tahun pertama mereka.

Mereka dapat diberi tanggung jawab yang tidak realistis

Dengan jumlah karyawan masih tetap rendah, banyak karyawan baru yang dipekerjakan untuk pekerjaan yang diisi oleh dua atau tiga orang. “Banyak karyawan yang menghadapi harapan yang tidak realistis mengenai penyampaian, tenggat waktu, dan hasil inti terutama dalam fokus untuk meningkatkan pendapatan jangka pendek dan profitabilitas,” kata Roy Cohen, penulis *The Wall Street Professional’s Survival Guide*. Supervisor yang baik memberikan tujuan/sasaran yang masuk akal, dan kemudian menyediakan alat-alat dan pelatihan yang diperlukan untuk menjangkau mereka. “Jadwalkan pertemuan rutin untuk memastikan bahwa setiap orang berada pada sisi yang sama sehubungan dengan kemajuan, harapan-harapan dan hambatan lainnya yang mungkin ada,” saran Cohen.

Jika Anda seorang atasan yang sedang mempertimbangkan tantangan retensi/mempertahankan karyawan, dan secara aktif bekerja untuk bertemu dengan mereka, para karyawan baru Anda yang berharga harusnya setia kepada perusahaan Anda selama bertahun-tahun yang akan datang.

~ ~ ~