

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis tentang pengaruh pengembangan karir organisasi terhadap retensi karyawan Generasi Z di industri kreatif Jakarta, dengan mempertimbangkan peran kepuasan kerja, keterlibatan organisasi, dan pemberdayaan karyawan, terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini. Salah satu keterbatasannya adalah ketidakmampuan penulis untuk memfilter posisi spesifik karyawan dalam hierarki organisasi. Beberapa temuan utama menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh besar terhadap retensi karyawan yaitu sebagai berikut :

1. Pengaruh Pengembangan Karir Organisasi terhadap Retensi Karyawan
Uji hipotesis menunjukkan *t-statistics* 2,286 (lebih besar dari 1,64) dan *p-value* 0,011 (lebih kecil dari 0,05), dengan *β-Coefficients* positif. Ini menunjukkan bahwa Pengembangan Karir Organisasi berpengaruh positif terhadap Retensi Karyawan, mendukung penelitian Suyanto et al. (2022) dan Chou & Lee (2020) tentang pentingnya pengembangan karir dalam meningkatkan retensi.
2. Pengaruh Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi
T-statistics sebesar 1,686 dan *p-value* 0,046, keduanya signifikan, mengindikasikan bahwa Kepuasan Kerja memediasi hubungan antara Pengembangan Karir Organisasi dan Retensi Karyawan. Penelitian oleh Lim et al. (2021) dan Wang & Zhang (2020) mendukung bahwa kepuasan kerja memperkuat dampak pengembangan karir terhadap retensi.
3. Pengaruh Keterlibatan Organisasi sebagai Variabel Mediasi
Dengan *t-statistics* 4,384 dan *p-value* 0,000, Keterlibatan Organisasi terbukti sebagai mediator yang memperkuat hubungan antara Pengembangan Karir Organisasi dan Retensi Karyawan. Temuan ini

konsisten dengan Shahrivar et al. (2022) dan Liu & Wang (2020), yang menyoroti peran penting keterlibatan dalam mendukung retensi.

4. Pengaruh Pemberdayaan Karyawan sebagai Variabel Moderasi
T-statistics 1,724 dan *p-value* 0,042 menunjukkan bahwa Pemberdayaan Karyawan memoderasi hubungan antara Pengembangan Karir Organisasi dan Kepuasan Kerja, meskipun *β-Coefficients* negatif. Studi Karim et al. (2022) dan Zhang & Li (2021) mendukung pentingnya pemberdayaan dalam memperkuat pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja.

5.2 Saran

5.2.1 Saran bagi Perusahaan

1. Peningkatan Keterlibatan Kerja

Perusahaan di industri kreatif dapat mendorong keterlibatan karyawan melalui pendekatan yang lebih fleksibel dan kreatif. Pertama, sesi feedback personal antara manajer dan karyawan perlu dilakukan secara rutin (setiap dua minggu) karena karyawan di industri ini cenderung bekerja dalam proyek yang cepat berubah. Feedback harus bersifat konstruktif, mencakup apresiasi kinerja dan solusi konkret terhadap hambatan pekerjaan. Kedua, perusahaan dapat menyelenggarakan program team-building bertema kreatif, seperti hackathon, sesi brainstorming bersama, atau workshop desain inovatif, yang tidak hanya membangun tim tetapi juga mendorong inovasi dalam pekerjaan. Selain itu, pemberian penghargaan kreatif, seperti “Best Creative Contributor” atau “Most Innovative Project,” disertai insentif berupa bonus atau eksposur karya, dapat memotivasi karyawan untuk lebih terlibat dan berprestasi.

2. Dukungan Pengembangan Karir

Dalam industri kreatif, perkembangan karir sering kali tidak linear. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyusun rencana pengembangan karir fleksibel yang mencakup peluang untuk mengeksplorasi berbagai peran kreatif. Misalnya, menyediakan program pelatihan keterampilan teknis dan

soft skills yang relevan, seperti pelatihan software desain terbaru (Adobe Creative Suite, Figma) atau keterampilan komunikasi untuk berkolaborasi dengan klien. Selain itu, program mentorship dari kreator senior dapat membantu karyawan generasi Z memahami langkah konkret dalam mengembangkan portofolio dan membangun reputasi profesional di industri. Program rotasi proyek lintas divisi juga dapat diterapkan untuk membantu karyawan mempelajari aspek-aspek lain dari industri kreatif, seperti produksi, pemasaran, dan manajemen proyek, sehingga meningkatkan minat dan loyalitas terhadap perusahaan.

3. Budaya Kerja yang Mendukung Kreativitas

Perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang fleksibel dan kondusif untuk kreativitas. Kebijakan kerja fleksibel, seperti jam kerja tidak kaku atau opsi bekerja dari co-working space, sangat penting dalam industri ini untuk mengakomodasi gaya kerja karyawan kreatif. Selain itu, perusahaan dapat menyediakan ruang kreatif fisik, seperti studio desain, ruang brainstorming yang inspiratif, atau fasilitas teknologi canggih untuk mendukung produktivitas. Mengadakan forum ide terbuka, di mana karyawan dapat mempresentasikan ide-ide kreatif untuk proyek baru dan mendapat apresiasi, akan meningkatkan rasa memiliki terhadap perusahaan.

4. Strategi Retensi Karyawan

Untuk mempertahankan karyawan jangka panjang, perusahaan disarankan mengimplementasikan program penghargaan loyalitas, seperti bonus tahunan progresif atau insentif tambahan bagi karyawan yang bertahan lebih dari tiga tahun. Selain itu, program pemberdayaan karyawan melalui proyek-proyek independen yang memiliki kebebasan kreatif dapat meningkatkan motivasi dan rasa percaya diri. Survei kepuasan kerja secara rutin juga perlu dilakukan agar perusahaan dapat segera memperbaiki area yang kurang mendukung retensi karyawan.

5.2.2 Saran bagi Peneliti Selanjutnya

1. Menambahkan Variabel Baru

Peneliti dapat menambahkan variabel seperti keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance) yang sangat relevan bagi karyawan industri kreatif. Instrumen seperti Work-Life Balance Scale dapat digunakan untuk melihat hubungan langsung antara keseimbangan tersebut dengan retensi karyawan. Selain itu, variabel kreativitas karyawan dan dampaknya terhadap kepuasan kerja juga menarik untuk diteliti, mengingat inovasi adalah elemen utama dalam industri kreatif.

2. Fokus Berdasarkan Posisi Pekerjaan

Penelitian selanjutnya dapat mengelompokkan data berdasarkan posisi pekerjaan, seperti desainer grafis, content creator, animator, dan project manager. Pendekatan ini akan membantu memahami perbedaan kebutuhan pengembangan karir dan tingkat keterlibatan di setiap posisi dalam industri kreatif. Fokus khusus pada posisi pekerja lepas (freelancer) juga dapat dieksplorasi untuk memahami strategi retensi bagi tenaga kerja non-permanen.

3. Studi Longitudinal

Peneliti dapat merancang studi longitudinal dengan durasi 3–5 tahun untuk melihat perubahan persepsi karyawan terhadap pengembangan karir, kepuasan kerja, dan keterlibatan organisasi dari waktu ke waktu. Metode ini akan memberikan gambaran yang lebih mendalam tentang dampak program retensi jangka panjang, seperti pelatihan sertifikasi profesional atau pemberdayaan karyawan.

4. Eksplorasi Budaya Organisasi Adaptif

Penelitian selanjutnya dapat mengeksplorasi pengaruh budaya organisasi adaptif, seperti budaya inovasi dan fleksibilitas, terhadap retensi karyawan generasi Z di industri kreatif. Kajian ini akan sangat relevan mengingat dinamika kerja di industri ini yang membutuhkan lingkungan adaptif untuk ide-ide baru.

5.2.3 Saran bagi Industri

1. Membangun Ekosistem Kolaboratif

Pelaku industri kreatif disarankan untuk berkolaborasi dalam membangun platform bersama, seperti hub kreatif atau co-working space yang mempertemukan talenta dari berbagai bidang. Dengan adanya ekosistem ini, karyawan dapat mengakses peluang kolaborasi lintas sektor, berbagi ide, dan mengembangkan keterampilan baru melalui pelatihan dan networking.

2. Mendorong Sertifikasi Profesional

Industri kreatif dapat bekerja sama dengan lembaga pelatihan untuk menyediakan program sertifikasi profesional yang diakui secara global, seperti sertifikasi software desain atau manajemen proyek kreatif. Sertifikasi ini akan membantu meningkatkan kualitas karyawan dan daya saing industri kreatif di tingkat nasional maupun internasional.

3. Kebijakan Inklusif untuk Pekerja Fleksibel

Mengingat tingginya proporsi pekerja lepas di industri ini, industri kreatif perlu mendorong kebijakan yang inklusif bagi pekerja non-permanen. Ini mencakup pemberian kontrak kerja fleksibel yang adil, akses ke program pelatihan, serta perlindungan kesejahteraan seperti asuransi kesehatan atau platform pembayaran yang transparan.

4. Program Pengembangan Talenta Muda

Industri kreatif dapat menciptakan program inkubasi atau magang yang khusus ditujukan untuk talenta muda generasi Z. Program ini bisa mencakup pengembangan keterampilan teknis, mentorship oleh ahli industri, serta kesempatan untuk berpartisipasi dalam proyek-proyek besar. Hal ini akan membantu mencetak karyawan kreatif yang siap berkontribusi jangka panjang. Dengan langkah-langkah tersebut, industri kreatif di Jakarta dapat membangun ekosistem yang mendukung pertumbuhan talenta generasi Z, menciptakan lingkungan kerja yang menarik, serta meningkatkan daya saing industri dalam menghadapi tantangan global.