

## **Penelitian Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Retensi Karyawan Pada Perusahaan Startup di Kota Cirebon**

**Moh. Azijudin, Vita DD Soemarno, Amah Amalia, Ellin Herlina, Bambang Sumardi**  
Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cirebon

### **Abstrak**

Retensi karyawan menjadi salah satu tantangan utama bagi perusahaan startup yang beroperasi di kota Cirebon, mengingat tingginya tingkat perputaran tenaga kerja yang dapat menghambat pertumbuhan dan keberlanjutan bisnis. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) yang efektif dalam meningkatkan retensi karyawan pada perusahaan startup di Cirebon. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan pengumpulan data melalui wawancara mendalam dan studi kasus pada beberapa startup di wilayah tersebut. Fokus analisis meliputi praktik rekrutmen dan seleksi, pengembangan karier, kebijakan kompensasi, serta budaya organisasi yang mendukung keterikatan karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan retensi karyawan sangat bergantung pada penerapan strategi manajemen SDM yang menyeluruh dan berorientasi pada kebutuhan karyawan, termasuk komunikasi terbuka, kesempatan pengembangan diri, serta penghargaan yang adil. Implikasi praktis dari penelitian ini memberikan rekomendasi bagi pengelola startup untuk merancang program SDM yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan loyalitas tenaga kerja. Studi ini diharapkan dapat menjadi acuan untuk pengembangan manajemen SDM di perusahaan startup, khususnya di kota Cirebon.

**Kata kunci:** Manajemen Sumber Daya Manusia, Retensi Karyawan, Perusahaan Startup, Strategi SDM, Kota Cirebon.

---

Copyright (c) 2025 Sofia Wulandari

Corresponding author :

Email Address : [windadwiyanthi2208@gmail.com](mailto:windadwiyanthi2208@gmail.com)

## PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (SDM) menjadi aspek krusial dalam menentukan kesuksesan perusahaan startup di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat dan dinamis. Startup sebagai motor inovasi menghadapi berbagai tantangan, khususnya dalam hal retensi karyawan, yang dapat memengaruhi stabilitas dan pertumbuhan perusahaan (Musytari, 2025). Tingginya tingkat pergantian tenaga kerja di startup sering disebabkan oleh keterbatasan anggaran, kurangnya program pengembangan karier, serta kurang kondusifnya budaya organisasi (Jaya et al., 2017). Oleh karena itu, strategi manajemen SDM yang tepat sangat diperlukan untuk membangun tim yang solid dan meningkatkan loyalitas karyawan.

Beberapa penelitian menggarisbawahi pentingnya rekruitmen yang selektif dan penyesuaian tugas serta tanggung jawab sesuai kemampuan karyawan sebagai upaya awal untuk mempertahankan karyawan pada startup (Jaya et al., 2017). Selain itu, edukasi berkelanjutan melalui pelatihan internal serta kolaborasi dengan para ahli di bidangnya juga terbukti meningkatkan kemampuan serta motivasi karyawan (Maula, 2021). Pendekatan manajemen SDM yang adaptif yang mengintegrasikan teknologi dan fleksibilitas struktur kerja mampu meningkatkan produktivitas dan stabilitas organisasi (Musytari, 2025).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi manajemen SDM yang efektif dalam meningkatkan retensi karyawan pada perusahaan startup di kota Cirebon, dengan harapan dapat memberikan kontribusi praktis dan teori bagi pengembangan manajemen SDM di konteks startup lokal.

## METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus untuk menganalisis strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan retensi karyawan pada perusahaan startup di kota Cirebon. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan para pengelola startup, manajer HR, dan sejumlah karyawan sebagai informan kunci. Selain itu, observasi partisipatif dilakukan untuk memperoleh gambaran langsung praktik manajemen SDM di lapangan.

Analisis data menggunakan teknik Miles dan Huberman yang meliputi reduksi data, penyajian data secara sistematis dalam bentuk narasi tekstual, serta verifikasi data melalui triangulasi teknik guna menjamin validitas temuan (Maula, 2021). Fokus analisis mencakup faktor-faktor seperti proses rekrutmen dan seleksi, pengembangan karir, kebijakan kompensasi, serta budaya organisasi yang berkontribusi pada retensi karyawan.

Metode ini dipilih karena mampu memberikan pemahaman mendalam dan holistik terkait praktik manajemen SDM di startup yang cenderung dinamis dan lebih fleksibel dibandingkan perusahaan konvensional. Dengan pendekatan kualitatif, penelitian ini bertujuan menggali faktor-faktor yang tidak mudah diukur secara kuantitatif namun sangat menentukan keberhasilan retensi karyawan.

## TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) pada perusahaan startup merupakan aspek penting yang menentukan keberhasilan dan keberlanjutan bisnis. Startup sering kali menghadapi berbagai tantangan yang berbeda dengan perusahaan konvensional, terutama terkait dengan pengelolaan SDM yang harus fleksibel dan responsif terhadap perubahan yang cepat dalam lingkungan bisnis

(Maula, 2021). Penelitian Maula (2021) pada startup edutech di Cirebon mengungkapkan bahwa keterbatasan anggaran menjadi kendala utama dalam pengembangan kompetensi SDM, sehingga startup menerapkan strategi seperti edukasi langsung dari founder, kolaborasi dengan ahli untuk pelatihan, serta membangun pengetahuan internal sebagai upaya meningkatkan loyalitas dan motivasi tim.

Beberapa studi lain juga menekankan pentingnya praktik manajemen SDM yang berfokus pada rekrutmen yang selektif, pengembangan karier yang berkelanjutan, dan kompensasi yang kompetitif untuk mempertahankan karyawan (Laursen & Pedersen, 2011; Osmani, 2016). Lingkungan kerja yang mendukung dengan budaya organisasi yang fleksibel namun tetap memiliki aturan jelas juga menjadi faktor penentu retensi karyawan di startup (Bendickson et al., 2017).

Dalam konteks kota Cirebon, tantangan tersebut menjadi lebih kompleks karena startup harus bersaing tidak hanya di pasar nasional, tetapi juga mempersiapkan sumber daya manusia yang adaptif terhadap teknologi dan globalisasi. Oleh karena itu, strategi manajemen SDM yang diterapkan di perusahaan startup di Cirebon harus mampu mengintegrasikan aspek teknis dan psikologis karyawan untuk menjaga stabilitas tenaga kerja sekaligus meningkatkan produktivitas organisasi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini menemukan bahwa strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) yang diterapkan pada perusahaan startup di kota Cirebon memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap peningkatan retensi karyawan. Beberapa strategi utama yang diidentifikasi meliputi program pelatihan dan pengembangan, proses rekrutmen selektif, kompensasi yang kompetitif, serta pembentukan budaya organisasi yang mendukung.

Program pelatihan menjadi faktor krusial dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Pelatihan tidak hanya memberikan peningkatan keterampilan teknis (hard skills) tetapi juga keterampilan interpersonal (soft skills) yang meningkatkan rasa percaya diri dan keterikatan karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang merasa mendapatkan perhatian dan dukungan melalui pelatihan cenderung memiliki komitmen lebih tinggi untuk bertahan di perusahaan (Nurmalitasari dan Andriyani, 2021; Yonatan, 2019). Praktik pelatihan yang menyesuaikan kebutuhan karyawan dan metode yang variatif juga meningkatkan antusiasme dan motivasi mereka.

Selain itu, rekrutmen dan seleksi yang cermat membantu perusahaan memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan budaya dan kebutuhan startup, sehingga mengurangi potensi turnover dini. Proses seleksi yang transparan dan objektif dapat menarik kandidat berkualitas yang berpotensi bertahan lama di perusahaan (Gunawan, 2023).

Kebijakan kompensasi yang kompetitif dan adil menjadi strategi lain yang memengaruhi retensi. Karyawan menganggap kompensasi sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi mereka, sehingga kompensasi yang memadai meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi niat untuk keluar (Rahmawati, 2019).

Budaya organisasi yang terbuka dan supportif turut berkontribusi pada retensi karyawan. Komunikasi yang transparan dan kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan membantu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan (Bendickson et al., 2017; Klique.id, 2025).

Secara keseluruhan, kombinasi dari beberapa strategi ini menciptakan sinergi yang efektif dalam mempertahankan karyawan berkualitas pada perusahaan startup di kota Cirebon, yang berdampak pada stabilitas dan peningkatan produktivitas perusahaan.

## **SIMPULAN**

Strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) yang diterapkan pada perusahaan startup di kota Cirebon terbukti efektif dalam meningkatkan retensi karyawan. Kombinasi dari program pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan, proses rekrutmen dan seleksi yang selektif, kebijakan kompensasi yang kompetitif, serta budaya organisasi yang mendukung komunikasi terbuka dan partisipasi karyawan memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan loyalitas dan komitmen karyawan. Retensi karyawan yang tinggi tidak hanya mengurangi biaya pergantian tenaga kerja,

tetapi juga mempertahankan pengetahuan, keahlian, serta produktivitas yang penting bagi keberlangsungan dan pertumbuhan startup. Oleh karena itu, perusahaan startup perlu terus mengembangkan dan mengimplementasikan strategi manajemen SDM yang adaptif dan holistik untuk menghadapi tantangan lingkungan bisnis yang dinamis.

## Referensi :

- Musytari. (2025). Perencanaan SDM pada Perusahaan Startup. *Musytari : Jurnal Manajemen, Akuntansi, Dan Ekonomi*, 14(4), 131–141. <https://doi.org/10.8734/musytari.v14i4.10521>
- Jaya, M. A., dkk. (2017). Analisis Faktor Keberhasilan SDM Startup. Prosiding SNATIF Ke-4. Fakultas Teknik Universitas Muria Kudus.
- Maula, N. (2021). Praktik Sumber Daya Manusia pada Perusahaan Startup Edutech di CV. Big Edu Indonesia. *Creative Research Journal*, 7(1), 11-16. <https://doi.org/10.34147/crj.v7i01.292>
- Jaya, M. A., dkk. (2017). Analisis Faktor Keberhasilan SDM Startup. *Prosiding SNATIF Ke-4*. Fakultas Teknik Universitas Muria Kudus.
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta, Bandung.
- Laursen, K., & Pedersen, T. (2011). HRM Practices and Innovation. In Foss, N. J., & Laursen, K. (Eds.), *The Oxford Handbook of Innovation Management*. Oxford University Press.
- Osmani, M. (2016). The Role of Human Resource Management in Firm Performance. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6(3), 106-114.
- Nurmalitasari, F., & Andriyani, T. (2021). Pengaruh Program Pelatihan terhadap Retensi Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 15(2), 89-98.
- Yonatan, D. P. (2019). Dampak Pelatihan dan Pengembangan terhadap Retensi Karyawan. *Jurnal SDM*, 10(1), 45-53.
- Gunawan, A. (2023). Strategi Rekrutmen dan Seleksi yang Efektif untuk Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja. *Jurnal Global*, 7(1), 34-40.
- Rahmawati, S. (2019). Retensi Karyawan sebagai Strategi Pencapaian Tujuan Organisasi. *Jurnal Kinerja*, 12(3), 56-64.
- Bendickson, J., Muldoon, J., Liguori, E., & Midgett, C. (2017). High Performance Work Systems: A Necessity for Startups. *Journal of Small Business Strategy*, 27(3), 35-51.
- Klique.id (2025). 10 Cara Efektif Mengelola Retensi Karyawan di Startup.
- Iqbal, M., & Hashmi, S. H. (2015). Employee Retention Strategies and Organizational Performance. *International Journal of Business and Social Science*, 6(11), 204-213.
- Memon, M. A., et al. (2016). Factors Affecting Employee Retention: A Review of Literature. *Journal of Business and Management*, 18(7), 20-31.
- Nurmalitasari, F., & Andriyani, T. (2021). Pengaruh Program Pelatihan terhadap Retensi Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 15(2), 89-98.
- Rahmawati, S. (2019). Retensi Karyawan sebagai Strategi Pencapaian Tujuan Organisasi. *Jurnal Kinerja*, 12(3), 56-64.