

Nah, itulah kenapa startup menjadi menarik bagi para millennial itu,” ungkap Nadia. Tak hanya itu, mereka pun dengan mudah pindah atau berhenti dari perusahaan jika merasa kurang nyaman dan tidak mendapat ruang untuk mengeksplor kemampuannya. “Yang mereka butuhkan adalah diberikan tantangan, maka leadernya harus kreatif me-redefine pekerjaannya agar terus baru, segar dan menantang bagi mereka,” jelasnya.

Lalu, bagaimana dengan mereka yang dipinang oleh perusahaan-perusahaan startup dengan tawaran gaji berkali lipat lebih tinggi? Nadia mengaku jika yang demikian maka strategi tanding-tandingan gaji bukan solusi, “Tidak ada habisnya kalau tanding-tandingan gaji dan juga sudah tidak masuk akal lagi kalau kami juga harus membayar lebih tinggi dari yang ditawarkan startup di luar sana,” ujarnya.

Trik yang dilakukan Mondelez justru membantu si millennial mengambil keputusan terbaik bagi karirnya. “Kami bantu dia agar tidak menyesal mengambil keputusan, apakah mau pindah atau tetap bersama kami” ujar Nadia.

Nadia menuturkan bagaimana pendekatan itu dibangun. Pihak HR Mondelez bertindak layaknya teman curhat si millennial, “Kami tanya dia melamar ke mana, posisi apa, apa tugas dan tanggung jawabnya, berapa budget yang akan dia kelola di tempat barunya nanti, apakah itu akan membuat pekerjaannya semakin ringan atau lebih berat?” jelasnya, “Kami ngobrol layaknya teman curhat, santai dan terbuka, tidak ada tendensi untuk mengarahkan dia harus memilih siapa, tapi apa saja yang harus ia pertimbangkan untuk membuat keputusan,” lanjut Nadia.

Umumnya 80% talent masih mau mengobrol sebelum memutuskan, dan 20% langsung memutuskan dan membuat surat pengunduran diri. Nadia mengatakan dengan trik mengobrol itu, 50% dari 80% talent tadi akhirnya memutuskan untuk tetap melanjutkan karirnya di Mondelez.

Kultur terbuka, clear direction dan confidence in leader juga menjadi faktor pendorong karyawan betah bekerja di perusahaan tersebut, selain gaji dan benefit yang mendukung kesejahteraannya. Selain itu, Nadia menjelaskan, orang mau stay di

perusahaan yang memiliki value lebih dari sekedar tempat kerja.

“Kita kan menghabiskan waktu lebih banyak di tempat kerja. Maka harus ada nilai-nilai yang membuat karyawan sense of belonging nya ada,” ujarnya. Mondelez juga bikin aktivitas-aktivitas yang membuat karyawan senang atau yang disebut engagement activities diluar dari pekerjaan sehari-hari, misalnya kegiatan olah raga dan lomba olah raga, dan seru-seruan.

Ada juga aktivitas yang mendorong kebersamaan. Kalau yang kebersamaan atau togetherness activities itu sifatnya melibatkan lebih banyak orang, misalnya 17 Agustus-an atau setiap momen libur nasional dipakai untuk aktivitas-aktivitas tersebut. Lalu setiap dua bulan sekali perusahaan mengadakan Joyfull Lunch, “Jadi kami ngumpul makan siang bersama, perusahaan yang menyiapkan makanan, tidak seberapa costnya, tapi dampaknya luar biasa, jadi mereka bisa ngumpul bareng,” jelas Nadia.

Editor : Eva Martha Rahayu

www.Swa.co.id