

Strategi Peningkatan Retensi Karyawan melalui Kepuasan Kerja di PT. Haji La Tunrung Listrik dan Konstruksi

Farida Rahman¹, Zalkha Soraya², Irwan Abdullah³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Makassar

Email: faridarahman457@gmail.com



©2018 –Bongaya Journal of Research in Management STIEM Bongaya. Ini adalah artikel dengan akses terbuka dibawah licenci CC BY-NC-4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>).

Abstract: *The purpose of this research is a type of qualitative descriptive method research with the aim of determining the role of job satisfaction in increasing employee retention at PT. Hajj LA Tuntunung Electricity and Construction. The type of data used in this study is qualitative data obtained from observations, interviews, and documentation. In this study, the data sources used in data collection include primary data and secondary data. The results of the study show that job satisfaction has an important role in increasing employee retention at PT Haji La Tunrung Listrik and Konstruksi. Satisfied employees tend to stick around longer, while dissatisfaction can prompt them to look for other opportunities. The company has taken measures such as regular training, annual bonuses, and improved facilities to increase job satisfaction. The main factors that affect job satisfaction include salary, career development opportunities, a comfortable work environment, and open communication. Despite positive efforts, challenges remain in balancing employee expectations with company policies*

Keywords: *Job Satisfaction and Employee Retention*

Abstrak: Tujuan penelitian ini merupakan jenis penelitian metode Deskriptif kualitatif dengan tujuan untuk mengetahui peran kepuasan kerja dalam meningkatkan retensi karyawan di PT. Haji LA Tunrung Listrik dan Kontruksi. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif yang di peroleh dari hasil obsefasi, wawancara, dan dokumentasi. Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan dalam pengumpulan data mencakup data primer dan data sekunder. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan retensi karyawan di PT Haji La Tunrung Listrik dan Konstruksi. Karyawan yang merasa puas cenderung bertahan lebih lama, sementara ketidakpuasan dapat mendorong mereka mencari peluang lain. Perusahaan telah mengambil langkah-langkah seperti pelatihan rutin, bonus tahunan, dan peningkatan fasilitas untuk meningkatkan kepuasan kerja. Faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi gaji, kesempatan pengembangan karir, lingkungan kerja yang nyaman, dan komunikasi yang terbuka. Meskipun ada upaya positif, tantangan tetap ada dalam menyeimbangkan harapan karyawan dengan kebijakan perusahaan.

Kata kunci : Kepuasan Kerja dan Retensi Karyawan

PENDAHULUAN

PT. Haji La Tunrung Listrik dan Konstruksi merupakan perusahaan nasional yang bergerak di bidang jasa instalasi listrik, konstruksi, dan pengadaan tenaga teknik di berbagai wilayah Indonesia. Sebagai perusahaan yang mengandalkan tenaga kerja dengan keahlian teknis tinggi dan mobilitas proyek yang tinggi, keberlangsungan karyawan menjadi faktor kunci dalam menjaga stabilitas operasional dan mutu layanan. Namun, berdasarkan pengamatan awal dan laporan internal, perusahaan masih menghadapi tantangan dalam mempertahankan karyawan berpengalaman, terutama di level pelaksana

proyek dan teknisi lapangan. Tingkat keluar-masuk karyawan (turnover) yang cukup tinggi berpotensi menghambat efisiensi kerja, meningkatkan biaya rekrutmen, serta mengurangi efektivitas tim kerja.

Fenomena ini sejalan dengan kondisi yang dialami oleh banyak perusahaan jasa konstruksi di Indonesia, di mana tingkat turnover tenaga kerja cenderung lebih tinggi dibandingkan sektor lainnya. Menurut riset oleh Halim & Pratama (2023), faktor penyebab utama tingginya turnover pada sektor konstruksi antara lain adalah ketidakpuasan terhadap sistem kompensasi, kurangnya kesempatan pengembangan karier, serta tekanan kerja yang tinggi akibat jadwal proyek yang padat. Dalam konteks PT. Haji La Tunrung Listrik dan Konstruksi, hasil survei internal terhadap beberapa karyawan menunjukkan bahwa kepuasan kerja berkaitan erat dengan persepsi mereka terhadap keadilan kompensasi, hubungan kerja antar kolega, serta gaya kepemimpinan manajerial di lapangan.

Kepuasan kerja sendiri telah lama diakui sebagai salah satu faktor dominan dalam membentuk loyalitas dan retensi karyawan. Menurut Chen et al. (2024), karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki komitmen afektif yang lebih kuat terhadap organisasi, yang pada akhirnya mengurangi niat untuk keluar. Penelitian terbaru juga menekankan bahwa kepuasan kerja bersifat multidimensi — mencakup faktor intrinsik (seperti makna pekerjaan, pengakuan, dan tanggung jawab) serta faktor ekstrinsik (seperti kompensasi, kondisi kerja, dan dukungan atasan) (Rahman & Lee, 2022). Oleh karena itu, strategi peningkatan kepuasan kerja di PT. Haji La Tunrung Listrik dan Konstruksi perlu mempertimbangkan kedua dimensi tersebut secara seimbang.

Selain itu, dinamika kerja proyek pada sektor konstruksi menuntut perusahaan untuk memiliki pendekatan retensi yang adaptif. Banyak karyawan yang merasa kurang mendapatkan kejelasan jenjang karier akibat sistem proyek yang berpindah-pindah lokasi dan bersifat sementara. Hal ini berdampak pada rendahnya rasa keterikatan (engagement) dan meningkatnya keinginan untuk mencari pekerjaan yang lebih stabil. Menurut Siregar & Kurniawan (2023), pemberian pelatihan berkelanjutan, rotasi jabatan terencana, dan komunikasi internal yang transparan dapat meningkatkan kepuasan kerja sekaligus memperkuat retensi di lingkungan kerja yang dinamis seperti perusahaan konstruksi.

Berdasarkan kondisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa peningkatan retensi karyawan di PT. Haji La Tunrung Listrik dan Konstruksi sangat bergantung pada sejauh mana perusahaan mampu membangun sistem kepuasan kerja yang menyeluruh, adil, dan berkelanjutan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi yang tepat dalam meningkatkan kepuasan kerja sebagai sarana memperkuat retensi karyawan, dengan meninjau faktor-faktor kunci seperti kompensasi, pengembangan karier, kepemimpinan, dan hubungan kerja. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dasar empiris bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan sumber daya manusia yang lebih efektif dan berorientasi pada keberlanjutan tenaga kerja.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Apriliana & Nawangsari (Wayan et al., 2022). Sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat penting dalam suatu organisasi yang tidak dapat di pisahkan dari suatu lembaga atau bisnis. Sumber daya manusia pada hakikatnya adalah individu-individu yang bekerja untuk suatu organisasi untuk merencanakan dan melaksanakan tujuan organisasi, kualitas sumber daya manusia pada suatu organisasi sangatlah penting dalam mencapai keberhasilan organisasi. Selain itu, sumber daya manusia harus mejadi prioritas utama agar dapat di kelola dengan baik dari segi kompetensi maupun ketersedianya.

Menurut Asmara (Loliyana et al., 2024). Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategi dari operasional. Manajemen sumber daya manusia merupakan berbagi hal terkait fungsi manajemen atas penjualan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi secara terpadu. Organisasi yang sukses membutuhkan pegawai yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas formal mereka dan mau memberikan kinerja yang melebihi harapan.

Kepuasan Kerja

Menurut Mathis (Hermingsih & Purwanti, 2020)kepuasan kerja merupakan suatu hal yang sangat penting untuk membangun sumber daya manusia untuk menhadapi erah globalisasi yang penuh dengan tantangan. Ketidakpuasan kerja timbul muncul ketika harapan seseorang tidak terpenuhi. mendefenisikan kepuasan kerja adalah keadaan yang paling positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang.

Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Smith et al dalam (Karya et al., 2022) mengemukakan indikator kepuasan kerja meliputi :

- 1) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri. Menunjuk pada seberapa besar pekerjaan memberikan tugas-tugas yang menarik pada karyawan, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.
- 2) Kepuasan terhadap pembayaran. Menurut pada kesesuaian antara jumlah pembayaran (gaji/upah) yang diterima dengan tuntutan pekerjaan dan kesesuaian pembayaran yang diterima dengan tuntutan ada kesetaraan karyawan dengan karyawan lainnya dalam perusahaan.
- 3) Kepuasan terhadap promosi. Menunjuk pada kesempatan memperoleh promosi untuk jenjang jabatan yang lebih tinggi.
- 4) Kepuasan terhadap supervisi. Menunjuk pada tingkat pengawasan yang dilaksanakan dan didukung pengawas yang dirasakan karyawan dalam pekerjaan.
- 5) Kepuasan terhadap teman kerja. Menunjuk pada tingkat hubungan dengan teman sekerja dan tingkat dukungan teman sekerja dalam bekerja.

Retensi Karyawan

Retensi karyawan ialah suatu kebijaksanaan dan praktik yang bertujuan untuk mendorong karyawan agar tetap berada dalam organisasi untuk jangka waktu yang lebih lama, mempertahankan karyawan yang baik merupakan tantangan bagi semua organisasi dan sulit karena perubahan pasar tenaga kerja. Upaya untuk meretensi karyawan adalah suatu proses di mana perusahaan menciptakan suasana yang memotivasi karyawan untuk tetap berada di dalam organisasi, sekaligus memberi manfaat yang saling menguntungkan baik bagi perusahaan maupun karyawan (Hanifah & Waskito, 2023).

Indikator Retensi Karyawan

Indikator retensi karyawan menurut Rini *et al* dalam (Lestari & Utami, 2024) yaitu:

- a. Komponen organisasional. Beberapa komponen organisasional seperti manajemen organisasi dan keamanan kerja akan mempengaruhi karyawan dalam memutuskan apakah bertahan atau meninggalkan perusahaan. Organisasi yang memiliki nilai budaya yang positif dan berbeda akan mengalami perputaran karyawan yang lebih rendah.
- b. Peluang karir organisasi. Hasil survey terhadap karyawan di hampir semua jenis pekerjaan menemukan bahwa dengan adanya pengembangan karir individu maka akan mempengaruhi tingkat retensi karyawan secara signifikan.
- c. Penghargaan dan pengakuan terhadap karyawan. Penghargaan kompetitif yang diterima oleh karyawan dapat berupa gaji, insentif, penghargaan berdasarkan kinerja, tunjangan, bonus, dan pengakuan terhadap karyawan.
- d. Rancangan tugas dan pekerjaan. Faktor paling mendasar yang dapat menentukan retensi karyawan adalah sifat dari tugas dan pekerjaan yang dilakukan. Angka perputaran karyawan yang tinggi dalam beberapa bulan lamanya di pekerjaan sering dikaitkan dengan usaha penyaringan atau seleksi karyawan yang kurang memadai. Rancangan tugas dan pekerjaan yang baik harus memperhatikan unsur tanggung jawab dan otonomi kerja, kondisi lingkungan kerja yang baik, fleksibilitas, serta keseimbangan kerja atau kehidupan karyawan.
- e. Hubungan antar karyawan. Pola hubungan yang dimiliki para karyawan dalam organisasi atau perusahaan menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi retensi karyawan. Apabila karyawan mendapat perlakuan yang adil, mendapat dukungan dari supervisor atau manajemen, dan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerjanya maka akan mempengaruhi retensi karyawan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk menggambarkan secara rinci pengalaman karyawan terkait kepuasan kerja dan implikasinya terhadap retensi di PT. Haji La Tunrung Listrik dan Konstruksi. Fokusnya adalah apa yang dialami partisipan dan bagaimana mereka memaknai kondisi kerja sehari-hari, agar temuan dapat langsung diturunkan menjadi strategi praktis bagi manajemen. Setting penelitian berada pada unit usaha kelistrikan dan konstruksi PT. Haji La Tunrung Listrik dan Konstruksi (kantor dan lokasi proyek). Unit analisis adalah individu karyawan (staf dan penyelia/supervisor). Jumlah partisipan: 7 orang karyawan. Teknik: purposive criterion sampling dengan kriteria: (a) masa kerja ≥ 1 tahun, (b) mewakili peran kantor dan lapangan, (c) mencakup jenjang staf-penyelia. Justifikasi ukuran sampel: Mengacu pada prinsip information power, studi dengan tujuan

spesifik, sampel relatif homogen, dan wawancara mendalam yang berkualitas dapat mencapai kecukupan informasi dengan jumlah partisipan kecil. Proses rekrutmen akan berhenti ketika sinyal saturasi (berkurangnya munculnya kode/tema baru yang bermakna) tercapai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran Sumber Daya Manusia di PT. Haji LA Tunrung Listrik dan Kontruksi

Manajemen sumber daya manusia di PT Haji LA Tunrung Listrik dan Kontruksi memiliki peran penting dalam mendukung keberhasilan perusahaan, khususnya di industri kontruksi. Berikut ada beberapa peran manajemen sumber daya manusia yang dapat di jelaskan secara rinci :

a. Rekrutmen dan seleksi

Identitas kebutuhan manajemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerjaberdasarkan proyek yang akan di dilaksanakan. Proses rekrutmen yang efektif untuk menarik kadidat yang berkualitas, baik melalui iklan, job fairs, atau kerja sama dengan lembaga pendidikan. Seleksi mengembangkan metode seleksi yang objektif untuk menilai keterampilan dalam kopetensi calon karyawan.

b. Pelatihan dan pengembangan

Program oerentasi, menyediakan program orentasi bagi karyawan baru untuk memahami budaya dan nilai-nilai perusahaan. Pelatihaketerampilan Pelatihan Keterampilan: Menyelenggarakan pelatihan keterampilan teknis sesuai dengan kebutuhan proyek, seperti pelatihan keselamatan kerja dan penggunaan alat berat. Pengembangan Karir: Mengembangkan jalur karir bagi karyawan untuk meningkatkan motivasi dan retensi.

c. Manajemen kinerja

Penilaian Kinerja: Menerapkan sistem penilaian kinerja yang transparan untuk mengevaluasi kontribusi karyawan terhadap tujuan perusahaan. Umpan Balik: Memberikan umpan balik yang konstruktif untuk membantu karyawan memahami area yang perlu ditingkatkan

d. Kompensasi dan tunjangan

Sistem Penggajian: Mengelola sistem penggajian yang kompetitif dan adil untuk menarik serta mempertahankan karyawan. Tunjangan: Menyediakan tunjangan kesehatan, asuransi, dan program kesejahteraan lainnya untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.

e. Hubungan karyawan

Komunikasi Internal: Membangun saluran komunikasi yang baik antara manajemen dan karyawan untuk mendengarkan masukan dan keluhan. Penyelesaian Konflik: Mengelola konflik yang mungkin timbul di tempat kerja dengan pendekatan yang adil dan profesional.

f. Keputusan hukum dan etika

Kepatuhan Peraturan: Memastikan bahwa semua praktik MSDM mematuhi undang-undang ketenagakerjaan dan regulasi terkait. Etika Kerja: Mempromosikan etika kerja yang baik dan lingkungan kerja yang inklusif.

g. Perencanaan sumber daya manusia

Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja: Melakukan analisis untuk merencanakan kebutuhan tenaga kerja jangka pendek dan panjang sesuai dengan proyek yang direncanakan. Strategi Pengembangan: Mengembangkan strategi untuk meningkatkan kapasitas dan kompetensi karyawan agar sesuai dengan perkembangan industri.

Peran manajemen sumber daya manusia dalam merancang pekerjaan karyawan pada PT. Haji LA Tunrung Listrik dan Kontruksi

Dalam merancang pekerjaan karyawan seseorang manajemen sumber daya manusia akan mempertimbangkan banyak hal termaksud performan tenaga kerja atau sumber daya manusia itu sendiri ketika sumber daya manusia atau karyawan melakukan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Maka pihak manajemen sumber daya manusia lebih mudah dalam mencapai tujuan perusahaan yang di diharapkan, namun ketika tenaga kerja atau sumber daya manusia melakukan tugas dan tanggung jawab yang tidak sesuai dengan pekerjaannya, maka pihak manajemen sumber daya manusia akan lebih sulit dalam mencapai tujuan perusahaan yang di diharapkan.

Wawancara yang di lakukan peneliti pada hari rabu, tanggal 5 maret 2025 kepada informan yang memiliki jabatan sebagai direktur pada PT. Haji LA Tunrung Listrik dan Kontruksi yang bernama bapak Andi Sanggalanggi LA Tinro kemudia peneliti mengajukan 3 pertanyaan yaitu :

- a. Bagaimana Bapak menilai hubungan antara kepuasan kerja dan tingkat retensi karyawan di PT. Haji LA Tunrung Listrik dan Kontruksi?
- b. Apa saja langkah-langkah yang telah perusahaan lakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan ?
- c. Menurut bapak bagaimana perusahaan mengukur efektivitas program-program yang bertujuan meningkatkan kepuasan kerja terhadap retensi karyawan?

Dan jawaban dari bapak Andi Sanggalanggi LA Tinro sebagai berikut:

- a. bapak Andi Sanggalanggi LA Tinro berkata

Kepuasan kerja memiliki hubungan yang sangat erat dengan retensi karyawan. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, maka mereka akan lebih loyal dan memilih menetap di perusahaan, dan jika mereka tidak puas, mereka akan keluar dari perusahaan.

- b. bapak Andi Sanggalanggi LA Tinro berkata

Ada beberapa langkah yang kami lakukan antara lain memberikan keterampilan pelatihan rutin untuk pengembangan keterampilan, menyediakan bonus tahunan untuk setiap karyawan, menciptakan budaya kerja yang terbuka dan saling menghargai.

- c. bapak Andi Sanggalanggi LA Tinro berkata

Kami mengukur dengan melihat data tingkat pergantian karyawan setiap tahun, serta melalui survei kepuasan karyawan yang di lakukan secara bersalah.

Wawancara yang di lakukan pada tanggal 20 maret 2025 kepada informan yang memiliki jabatan sebagai ketua admin pada pt haji la tunrung listrik dan kontruksi yang bernama ibu Musdalifah peneliti kemudia mengajukan 3 pertanyaan yaitu:

- a. Dari pengalaman Anda sebagai Ketua Admin, bagaimana kepuasan kerja karyawan di PT Haji La Tunrung Listrik dan Konstruksi mempengaruhi keinginan mereka untuk bertahan?
- b. Menurut Anda, hal-hal apa saja yang paling sering disampaikan karyawan terkait kepuasan atau ketidakpuasan mereka dalam bekerja?
- c. Bagaimana peran tim administrasi dalam mendukung program-program perusahaan untuk meningkatkan kepuasan dan retensi karyawan?

Dan jawaban dari ibu Musdalifah sebagai berikut :

- a. Ibu Musdalifa selaku admin mengatakan bahwa:

Menurut pengalaman saya, kepuasan kerja itu sangat penting. Kalau karyawan merasa puas, mereka lebih semangat bekerja dan tidak berpikir untuk pindah. Mereka merasa dihargai dan nyaman di lingkungan kerja. Tapi kalau merasa tidak dihargai atau ada masalah yang tidak diselesaikan, biasanya mereka mulai mencari peluang di tempat lain.

- b. Ibu Musdalifa selaku admin mengatakan bahwa:

Yang paling sering disampaikan itu soal gaji, beban kerja, suasana kerja, dan peluang untuk naik jabatan. Banyak karyawan yang merasa puas kalau gaji mereka sesuai dengan kerjaan mereka. Tapi kalau merasa kerjaan terlalu berat atau kesempatan berkembangnya kecil, biasanya mereka mengeluh ke bagian admin atau HR.

- c. Ibu Musdalifa selaku admin mengatakan bahwa:

Kami di tim administrasi berperan penting untuk mendukung semua program yang berhubungan dengan karyawan, seperti mengurus pelatihan, mencatat data kehadiran, mengatur administrasi bonus, dan menyampaikan keluhan karyawan ke manajemen. Kami juga berusaha merespon cepat semua kebutuhan administrasi supaya karyawan merasa dilayani dengan baik.

Wawancara yang di lakukan pada tanggal 20 maret 2025 kepada informan yang memiliki jabatan sebagai Manajer SDM pada pt haji la tunrung listrik dan kontruksi yang bernama bapak sabir amir peneliti kemudia mengajukan empat pertanyaan yaitu :

- a. Bagaimana strategi yang diterapkan oleh bagian SDM untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT Haji La Tunrung Listrik dan Konstruksi?
- b. Menurut Anda, sejauh mana kepuasan kerja berpengaruh terhadap tingkat retensi karyawan di perusahaan ini?
- c. Apa saja tantangan yang dihadapi SDM dalam menjaga kepuasan kerja agar karyawan tetap loyal dan bertahan lama di perusahaan?

Dan jawaban dari bapak sabir amir sebagai berikut :

- a. Bapak Sabir Amir selaku menejer SDM mengatakan bahwa

Saya berusaha memberikan pelatihan, memperbaiki fasilitas kerja, dan memastikan karyawan mendapatkan hak mereka tepat waktu. Saya juga sering berdiskusi langsung dengan karyawan untuk tahu apa yang mereka butuhkan.

- b. Bapak Sabir Amir selaku menejer SDM mengatakan bahwa

Menurut saya, kepuasan kerja sangat penting. Kalau karyawan puas, mereka betah dan mau bekerja lebih lama. Kalau tidak puas, mereka cepat keluar dan cari pekerjaan lain.

- c. Bapak Sabir Amir selaku menejer SDM mengatakan bahwa

Tantangannya adalah menyesuaikan keinginan karyawan dengan kemampuan perusahaan. Kadang karyawan ingin kenaikan gaji atau jabatan lebih cepat, tapi perusahaan butuh proses. Komunikasi juga harus dijaga supaya tidak salah paham.

Wawancara yang di lakukan pada tanggal 20 maret 2025 kepada infroman yang memiliki jabatan sebagai super vesor pengelolah data pada PT. Haji LA Tunrung Listrik dan Kontruksi yang bernama Bapak Muhammad Ikbhيرانzikra dengan 3 pertanyaan yaitu :

- a. Menurut Anda, apakah ada hubungan antara kepuasan kerja karyawan dengan data retensi karyawan yang Anda kelola?
- b. Apa indikator dalam data yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan sedang baik atau menurun?
- c. Bagaimana data yang Anda kelola membantu perusahaan dalam mengambil langkah untuk meningkatkan retensi karyawan?

Dan bapak Muhammad Ikbhيرانzikra memberi menjawab sebagai berikut :

- a. Bapak Muhammad Ikbhيرانzikra mengatakan bahwa :

ya, ada hubungan yang jelas. Dari data yang saya kelola, karyawan yang puas biasanya bertahan lebih lama. Kalau banyak keluhan soal kerja, biasanya angka keluar masuk karyawan jadi lebih tinggi.

- b. Bapak Muhammad Ikbhيرانzikra mengatakan bahwa :

Kalau kepuasan kerja baik, turnover karyawan rendah dan absensi karyawan juga sedikit. Tapi kalau banyak karyawan resign atau sering absen tanpa alasan jelas, itu tandanya kepuasan kerja menurun.

- c. Bapak Muhammad Ikbhيرانzikra mengatakan bahwa :

Data yang saya buat membantu manajemen melihat masalah lebih cepat. Misalnya, kalau ada banyak pengunduran diri di satu bagian, perusahaan bisa segera cari tahu penyebabnya dan memperbaiki, supaya karyawan lainnya tidak ikut keluar.

Wawancara yang di lakukan pada tanggal 20 maret 2025 kepada infroman yang memiliki jabatan ketua PL (Pengawas lapangan) atas nama bapak usman aras dengan pertanyaan yang di tanyakan yaitu sebagai berikut, dan bagaimana umpan balik tersebut digunakan untuk membuat perubahan atau perbaikan di lapangan? Dengan jawabannya yaitu :

- a. Dari pengamatan Anda di lapangan, bagaimana kepuasan kerja mempengaruhi semangat dan loyalitas karyawan?
- b. Apa saja faktor di lapangan yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan menurut Anda?
- c. Bagaimana Anda sebagai ketua pengawasan membantu menjaga kepuasan kerja karyawan agar mereka mau bertahan di perusahaan?

Dan bapak Usman Aras memberi menjawab sebagai berikut :

- a. *Dari yang saya lihat, karyawan yang puas dengan pekerjaannya biasanya lebih semangat, rajin, dan mau kerja sama dengan tim. Mereka juga lebih loyal dan jarang berfikir untuk pindah. Sebaliknya, kalau mereka merasa tidak puas, kerja jadi kurang maksimal dan kadang suka bolos.*
- b. *Yang paling berpengaruh itu suasana kerja, perlakuan dari atasan, keamanan di tempat kerja, dan keteraturan dalam pembayaran gaji atau lembur. Kalau semua itu berjalan baik, biasanya karyawan merasa puas.*
- c. *Saya selalu berusaha menjaga komunikasi yang baik dengan karyawan, mendengarkan keluhan mereka, dan cepat menyampaikan masalah ke manajemen. Selain itu, saya juga memastikan aturan di lapangan di jalan kan dengan adil supaya tidak ada yang merasa di rugikan*

Wawancara yang di lakukan pada tanggal 26 maret 2025 kepada informan yang memiliki jabatan sebagai karyawan dengan nama bapak andika idris, dengan pertanyaan sebagai berikut :

- a. *Sejau mana kepuasan kerja yang anda rasakan berkontribusi terhadap keinginan anda untuk tetap bekerja di PT Haji I LA Tunrung Listrik dan Kontruksi ?*
- b. *Menurut anda aspek kepuasan kerja apa yang paling penting untuk meningkatkan retensi karyawan di perusahaan ini ?*

Dengan jawaban sebagai berikut :

- a. *Kepuasan kerja yang saya rasakan cukup baik, namun ada beberapa aspek yang mungkin harus di perbaiki yaitu kerja sama tim yang kurang bagus.*
- b. *Saya rasa salah satunya adalah aspek penghargaan terhadap kinerja dan kesempatan pengembangan diri sangat penting. Karna ketika kami di apresiasi oleh atasan maka kami mungkin akan lebih semangat*

Wawancara yang di lakukan pada tanggal 26 maret 2025 kepada informan yang memiliki jabatan sebagai karyawan dengan nama bapak riswandi , dengan pertanyaan sebagai berikut :

- a. *Sejau mana kepuasan kerja yang anda rasakan berkontribusi terhadap keinginan anda untuk tetap bekerja di PT Haji I LA Tunrung Listrik dan Kontruksi ?*
- b. *Menurut anda aspek kepuasan kerja apa yang paling penting untuk meningkatkan retensi karyawan di perusahaan ini ?*

Dengan jawaban sebagai berikut:

- a. *Menurut saya untuk kepuasan kerja di perusahaan ini cukup baik sehingga membuat kebanyakan karyawan merasa betah dan tidak terlalu banyak karyawan yang keluar dari perusahaan.*
- b. *Salah satu aspeknya adalah lingkungan kerja yang nyaman dan komunikasi terbuka antara atasan dan karyawan, karna hal itu di anggap salah satu aspek untuk membuat karyawan merasa di hargai dan di dengar*

Wawancara yang di lakukan pada tanggal 26 maret 2025 kepada informan yang memiliki jabatan sebagai karyawan dengan nama ibu anita sukirah. Dengan pertanyaan sebagai berikut Dengan jawaban sebagai berikut:

- a. *Sejau mana kepuasan kerja yang anda rasakan berkontribusi terhadap keinginan anda untuk tetap bekerja di PT Haji I LA Tunrung Listrik dan Kontruksi ?*
- b. *Menurut anda aspek kepuasan kerja apa yang paling penting untuk meningkatkan retensi karyawan di perusahaan ini ?*

Dengan jawaban sebagai berikut:

- a. *Menurut saya kepuasan kerja itu salah satu faktor utama dalam keputusan bertahan, sejauh ini kepuasan kerja cukup bagus namun ada beberapa tim yang tidak konsisten sehingga membuat kerjaan kadang menumpuk*
- b. *Menurut saya, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sangat penting. Jika perusahaan mendukung keseimbangan ini, karyawan akan lebih setia dan mendukung*

Pembahasan

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap berbagai informan di PT Haji La Tunrung Listrik dan Konstruksi, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki peran yang sangat penting

dalam meningkatkan retensi karyawan. Direktur perusahaan, Bapak Andi Sanggalanggi LA Tinro, menyampaikan bahwa karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung bertahan lebih lama di perusahaan, sedangkan ketidakpuasan dapat mendorong mereka untuk mencari peluang lain. Hal ini diperkuat oleh pernyataan Manajer SDM, Ketua Admin, dan beberapa karyawan yang menegaskan bahwa kepuasan kerja berdampak langsung terhadap loyalitas dan semangat kerja. Dari sisi karyawan, Bapak Andika Idris, Bapak Riswandi, dan Ibu Anita Sukirah juga mengungkapkan bahwa kepuasan kerja sangat mempengaruhi keputusan mereka untuk tetap bertahan, meskipun ada beberapa aspek yang menurut mereka perlu diperbaiki, seperti kerja sama tim dan konsistensi pelaksanaan kerja.

Perusahaan telah melakukan berbagai langkah untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, antara lain memberikan pelatihan rutin untuk pengembangan keterampilan, menyediakan bonus tahunan, menciptakan budaya kerja yang terbuka dan saling menghargai, serta memperbaiki fasilitas kerja. Selain itu, tim administrasi dan pengawas lapangan aktif dalam menampung dan menindaklanjuti keluhan karyawan guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik. Efektivitas program-program peningkatan kepuasan kerja diukur melalui tingkat pergantian karyawan dan survei kepuasan yang dilakukan secara berkala. Data yang dikelola oleh Supervisor Pengelola Data menunjukkan bahwa rendahnya tingkat turnover dan absensi mencerminkan tingginya tingkat kepuasan kerja.

Faktor-faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja di perusahaan ini meliputi gaji dan tunjangan yang layak, kesempatan pengembangan karir, lingkungan kerja yang nyaman, komunikasi terbuka antara manajemen dan karyawan, serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Namun demikian, tantangan tetap ada, seperti kebutuhan untuk menyeimbangkan keinginan karyawan terhadap kenaikan gaji dan jabatan dengan kemampuan serta kebijakan perusahaan. Manajemen juga harus terus menjaga komunikasi agar tidak terjadi kesalahpahaman yang dapat menurunkan kepuasan kerja.

Peran administrasi dan pengawasan lapangan juga sangat penting dalam menjaga kepuasan kerja. Tim administrasi bertugas mengelola program-program seperti pelatihan dan bonus, serta menyalurkan aspirasi karyawan kepada manajemen. Di sisi lain, pengawas lapangan berperan menjaga komunikasi dan keadilan di lapangan. Data yang dikumpulkan dari laporan pengelolaan karyawan sangat membantu perusahaan dalam mengambil langkah-langkah perbaikan cepat jika terdeteksi masalah dalam kepuasan atau retensi karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa di PT Haji La Tunrung Listrik dan Konstruksi, kepuasan kerja menjadi faktor utama dalam memperkuat loyalitas dan mempertahankan karyawan, serta menjadi fokus utama perusahaan dalam strategi pengelolaan sumber daya manusianya.

Simpulan

Berdasarkan temuan penelitian, dan pembahasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa dari hasil wawancara yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan retensi karyawan di PT Haji La Tunrung Listrik dan Konstruksi. Karyawan yang merasa puas cenderung bertahan lebih lama, sedangkan ketidakpuasan dapat mendorong mereka untuk mencari peluang lain. Perusahaan telah mengambil berbagai langkah untuk meningkatkan kepuasan kerja, seperti memberikan pelatihan, menyediakan bonus tahunan, menciptakan budaya kerja yang terbuka, dan memperbaiki fasilitas kerja. Selain itu, komunikasi yang baik antara manajemen dan karyawan, serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, juga mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Meskipun demikian, tantangan tetap ada, terutama dalam menyeimbangkan harapan karyawan terhadap kenaikan gaji dan jabatan dengan kebijakan perusahaan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian, berikut adalah beberapa saran untuk meningkatkan retensi karyawan di PT Haji La Tunrung Listrik dan Konstruksi:

Untuk PT Haji La Tunrung Listrik dan Konstruksi

1. Tinjau Ulang Kompensasi dan Jenjang Karier: Lakukan evaluasi rutin terhadap struktur gaji dan jalur promosi. Pertimbangkan mengembangkan sistem penilaian kinerja yang transparan untuk menyelaraskan harapan karyawan dengan kebijakan perusahaan dan meningkatkan keadilan.
2. Perkuat Keseimbangan Kehidupan Kerja: Terus tingkatkan program yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, seperti fleksibilitas jam kerja atau program kesehatan. Ini krusial untuk kepuasan dan loyalitas karyawan.
3. Optimalkan Komunikasi Dua Arah: Tingkatkan mekanisme umpan balik, misalnya melalui survei rutin atau sesi *town hall*. Pastikan masukan karyawan ditindaklanjuti dan dikomunikasikan agar mereka merasa didengar dan dihargai.

4. Lakukan Survei Kepuasan Berkala: Adakan survei kepuasan kerja periodik dengan indikator terukur untuk memantau efektivitas strategi retensi dan mengidentifikasi area perbaikan.

Untuk Penelitian Selanjutnya

1. Analisis Kuantitatif Lebih Lanjut: Gunakan pendekatan kuantitatif untuk mengukur dampak spesifik setiap faktor kepuasan kerja terhadap retensi, memberikan data yang lebih presisi.
2. Studi Komparatif: Lakukan perbandingan dengan perusahaan sejenis yang memiliki retensi tinggi untuk mendapatkan wawasan tentang praktik terbaik yang dapat diterapkan.
3. Fokus pada Persepsi Keadilan: Teliti bagaimana karyawan memandang keadilan dalam proses dan distribusi penghargaan terkait kompensasi dan karier, untuk pemahaman lebih mendalam.

DAFTAR RUJUKAN

- Chen, X., Zhang, Y., & Wu, J. (2024). Job Satisfaction and Employee Retention: The Mediating Role of Organizational Commitment in Construction Firms. *Journal of Human Resource Development*, 12(2), 45–60.
- Darmawan, D. (2021). Peran Budaya Organisasi Dan Efikasi Diri Untuk Menentukan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 4(1), 43–53. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v4i1.56>
- Fabiani Sofie, & Sisca Eka Fitria. (2018). Identifikasi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Usaha Menengah (Studi Pada CV. Kota Agung). *Jurnal Wacana Ekonomi*, 18(1), 1–12.
- Halim, R., & Pratama, D. (2023). Turnover Intention Among Construction Workers in Indonesia: An Empirical Study. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 23(3), 155–170
- Hanifah, N., & Waskito, J. (2023). Peran Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan Pada Lazismu SOlo Raya. *Jursima*, 11(01), 250–264. <https://ojsiibn1.indobarunasional.ac.id/index.php/jursima/article/view/729>
- Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 574–597. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2734>
- Jodie Firjatullah, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01–10. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>
- Karya, P. T., Permai, L., & Denpasar, K. (2022). Peran Kepuasan Kerja Sebagai Pediasi Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Luhur Permai Kota Denpasar. 3.
- Lestari, D., & Utami, K. S. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Yang Positif Terhadap Retensi Karyawandi UMKM Bakpia Lanank Jogja. *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 3(3), 358–365. <https://doi.org/10.30640/inisiatif.v3i3.2782>
- Loliyana, R., Loliyani, R., & Isabella, A. A. (2024). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Retensi Karyawan Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Cipta Karya Mandiri mampu mengelola karyawannya menjadi tenaga yang Handal (Eliyana et al ., 2019). *Selanjutnya* ., 16(1), 66–80.
- Mahardika, D. S., Suddin, A., & Wardiningsih, S. S. (2020). Peran Mdiasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Retensi Karyawan dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Mitra Keluarga Husada. 81–93.
- Millena, R., & Donal Mon, M. (2022). Analisis Pengaruh Kompensasi Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Retensi Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Karyawan Manufaktur Tunas Bizpark Kota Batam. *Jwm (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 10(3), 157–166. <https://doi.org/10.20527/jwm.v10i3.220>
- Mohammad, U., & Fadli, D. (2024). Studi Eksploratif Tentang Kepuasan kerja dan Retensi Karyawan di Industri ManufakturR : Studi Kasus pada PT Procil Surya Indonesia. 2(4), 314–325.
- Muktamar, A., Saputra, A., Zali, M., & Ugi, N. B. (2024). Mengungkap Peran Vital Kepemimpinan dalam Manajemen SDM: Produktivitas, Kepuasan Kerja, dan Retensi Tenaga Kerja yang Berkualitas. *Journal of International Multidisciplinary Research*, 2, 9–19. <https://journal.banjareseapacific.com/index.php/jimr>
- Rahman, A., & Lee, C. (2022). Intrinsic and Extrinsic Job Satisfaction Factors Influencing Employee Loyalty. *Asia Pacific Journal of Business Administration*, 14(1), 23–39.
- Rusmawati, V. (2024). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Guru pada SDN 018 Balikpapan. *EJournal Administrasi Negara*, 1(2), 395–409.

- Shierli Wijaya. (2022). *Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Retensi Karyawan*. 9(1), 356–363.
- Siregar, M., & Kurniawan, T. (2023). Employee Engagement and Retention Strategies in Project-Based Industries. *Indonesian Journal of Organizational Studies*, 9(4), 101–114.
- Sudi, M., Nirwana, N. K. A., Thamrin, W. P., & ... (2024). *Pembinaan Kultur Organisasi yang Berorientasi pada Keseimbangan Kerja-Hidup: Meningkatkan*
- Work Institute. (2025). *2025 Retention Report: Employee Retention Truths in Today's Workplace*. U.S. Work Institute Publication.