

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan antar perusahaan dengan perusahaan lain dalam dunia bisnis sangatlah ketat. Hal ini mewajibkan suatu perusahaan harus memiliki keunggulan kompetitif dalam hal kualitas produk, produk yang dihasilkan, biaya dan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas agar bisa bertahan. Tidak terkecuali industri jasa konstruksi, industri jasa konstruksi merupakan salah satu industri jasa yang tergantung pada *project* lapangan atau proses pembangunan yang terjadi di suatu tempat atau wilayah. (Suhadi, 2024)

Menurut Suhadi , 2024 PT. Hadi Jaya Bore Land merupakan salah satu perusahaan konstruksi yang bergerak di bidang jasa pengeboran. Jasa yang disediakan pengeboran sumur dalam (*deep well*) dan pengeboran pondasi (*borepile*). PT. Hadi Jaya Bore Land berdiri pada tahun 1993, telah berpengalaman lebih dari 25 tahun dalam menangani pekerjaan pengeboran sumur dan bore pile di berbagai wilayah Indonesia. Perusahaan ini memiliki visi untuk menjadi kontraktor pengeboran terkemuka yang menjunjung tinggi prinsip tata kelola perusahaan yang baik, serta berkomitmen untuk meningkatkan kesejahteraan seluruh karyawan, manajemen, dan pemegang saham. Misinya adalah menjaga komitmen dalam memberikan kepuasan kepada pelanggan melalui mutu pekerjaan yang terjamin, harga yang kompetitif, dan ketepatan waktu dalam setiap proyek yang dilaksanakan.

Dengan seiring waktu yang berjalan dari kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh PT. Hadi Jaya Bore Land yang sesuai dengan moto “Kerja cepat mutu tinggi service memuaskan” PT. Hadi Jaya Bore Land diberi kepercayaan untuk mengerjakan project-project yang dipegang oleh BUMN dan perusahaan swasta seperti PT. Nindya Karya, PT. Pembangunan Perumahan (PP), dan PT Gudang

Garam - Kediri (Suhadi, 2024). Sebagai salah satu perusahaan konstruksi yang bersaing dengan perusahaan konstruksi lainnya PT. Hadi Jaya Bore Land harus bisa mengelola sumber daya yang dimilikinya agar bisa memberikan pelayanan dan memberikan hasil yang memuaskan kepada para rekanan. Salah satu yang penting untuk diperhatikan di PT. Hadi Jaya Bore Land adalah keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM). Karena SDM adalah sumber penggerak sekaligus yang berfungsi untuk memaksimalkan hubungan dengan para rekanan dan penggerak alat-alat berat (Suhadi, 2024).



Gambar 1.1
Lingkungan Kerja PT. Hadi Jaya Bore Land

Menurut Suhadi, 2024 upaya mempertahankan SDM di tengah perekonomian yang semakin sulit, bukan hal yang mudah oleh karena itu isu banyaknya SDM yang *turn over* dan *layoff* karyawan terjadi di berbagai tempat. Fenomena adanya *turn over* dan *layoff* karyawan tersebut tentunya akan merugikan perusahaan, karena karyawan tersebut akan digantikan dengan karyawan baru yang akan menyebabkan perusahaan mengeluarkan biaya. Selain biaya perekrutan dan biaya untuk pelatihan, mengganti karyawan yang pergi membutuhkan investasi

waktu, tenaga, dan sumber daya finansial yang signifikan untuk merekrut dan melatih karyawan baru (Suhadi, 2024) Dengan mempertahankan karyawan yang sudah ada, perusahaan dapat menghemat biaya yang terkait dengan proses perekrutan dan pelatihan. Karyawan yang memiliki pengalaman dan pengetahuan yang baik tentang perusahaan cenderung lebih produktif daripada karyawan baru. Mereka memiliki pemahaman yang lebih baik tentang proses bisnis dan dapat berkontribusi secara lebih efektif terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Mainert et al. 2019)

Oleh karena itu upaya untuk melakukan retensi karyawan merupakan salah satu hal penting yang dilakukan perusahaan. Faktor yang diduga menyebabkan karyawan retensi adalah timbulnya kepuasan dari dalam dirinya. Karena bagi karyawan yang merasakan kepuasan pada perusahaan itu akan membuat karyawan tersebut bisa berada di perusahaan dalam jangka waktu yang relatif lama. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, secara alamiah karyawan akan melakukan yang terbaik dan menggunakan seluruh keterampilan yang ada untuk menyelesaikan tugasnya. Karyawan yang puas memberikan kontribusi yang signifikan bagi perusahaan. Kontribusi yang tinggi ini memungkinkan perusahaan mencapai kinerja yang tinggi (Ningsih & Syachrul, 2020)

Kepuasan kerja dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu kepuasan kerja intrinsik dan ekstrinsik. Kepuasan kerja intrinsik mengacu kepada kepuasan pekerjaan itu sendiri sedangkan kepuasan ekstrinsik mengacu kepada kepuasan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan seperti rekan kerja, gaji dan kondisi kerja. (Ahmad Syarif Mutsanna et al. 2023). Faktor - faktor inilah yang menjadi pembentuk kepuasan karyawan. Faktor intrinsik bisa menimbulkan kepuasan sedangkan faktor ekstrinsik menghilangkan ketidakpuasan . Karena kepuasan itu merupakan faktor yang penting untuk mempertahankan retensi, maka yang perlu

digali lebih mendalam lagi bagi perusahaan adalah mencari faktor - faktor yang menyebabkan kepuasan(Sumarlin & Suhartono, 2021)

Faktor yang menyebabkan kepuasan berdasarkan Kalia et al. 2023 yaitu terkait dengan partisipasi karyawan.Partisipasi karyawan sangat penting bagi perusahaan karena dapat meningkatkan faktor sosial seperti kerja tim, partisipasi pengambilan keputusan seberapa besar karyawan mendukung tujuan perusahaan. Partisipasi karyawan dapat menghasilkan keputusan yang optimal dan dilihat dari sudut pandang yang beragam dalam pemberian ide - ide dan saran dalam proses pengambilan keputusan perusahaan. Partisipasi karyawan memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan salah satunya melalui proses kreatif yang dihasilkan dari adanya keterlibatan karyawan di dalam perusahaan (Nugroho & Ratnawati, 2021)

Karyawan dengan tingkat partisipasi karyawan yang tinggi memiliki hubungan yang positif dengan pekerjaannya dan benar – benar bersemangat dengan pekerjaannya. Hamidah, 2021menjelaskan ketika karyawan dengan partisipasi karyawan yang rendah, hadir secara fisik tetapi tidak hadir secara mental. Ketika karyawan sepenuhnya terlibat dalam pekerjaannya, energi dan fokus mereka langsung tersalurkan pada upaya tersebut. Artinya karyawan akan jarang datang terlambat, bersedia bekerja lembur serta berinovasi untuk perusahaan, proaktif dalam bekerja, kreatif dan memanfaatkan seluruh program perusahaan untuk memberikan inspirasi.

Faktor pertama yang disarankan oleh Kalia et al. 2023 adalah partisipasi karyawan merupakan bagaimana karyawan menerapkan diri mereka pada peran yang mereka lakukan. Karyawan yang terlibat dikatakan optimis, sangat fokus pada pekerjaan mereka, antusias dan bersedia bekerja ekstra untuk berkontribusi pada kesuksesan perusahaan yang berkelanjutan dalam jangka panjang (Samud et al. 2021). Partisipasi karyawan merupakan antusiasme karyawan dalam bekerja, yang terjadi karena karyawan mengarahkan energinya untuk bekerja, yang selaras dengan prioritas strategi perusahaan. (Vellya et al 2020).

Partisipasi karyawan di dunia konstruksi, terutama karyawan yang berada di lapangan seperti teknisi, operator alat berat, dan mandor proyek sering kali menghadapi kondisi kerja yang dinamis, menuntut fisik, dan membutuhkan keputusan cepat. Namun, fenomena yang sering ditemukan adalah banyak pekerja lapangan hanya berperan sebagai eksekutor dari instruksi atasan, tanpa memiliki ruang untuk menyampaikan ide atau saran terkait metode kerja yang lebih efektif atau aman.(Peneliti 2025)

Faktor kedua yang disarankan oleh Kalia, et al. 2023 adalah kesehatan dan keselamatan kerja (K3) merupakan aspek yang paling penting di industri konstruksi mengingat lingkungan kerja penuh dengan risiko. Pekerjaan di lingkungan konstruksi sering kali melibatkan penggunaan alat berat dan aktivitas fisik yang berat yang dapat mengakibatkan kecelakaan dan cedera jika tidak dikelola dengan benar. Oleh karena itu perusahaan konstruksi wajib menerapkan standar K3 yang ketat untuk melindungi kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan karyawan serta keberlanjutan proyek secara keseluruhan (Suhadi 2024)

Industri konstruksi dikenal sebagai sektor dengan tingkat kecelakaan kerja yang tinggi, baik karena kondisi kerja di lapangan yang ekstrem, penggunaan alat berat, hingga faktor manusia. Meskipun K3 sangat krusial, masih banyak tantangan dan pelanggaran yang terjadi di lapangan. Banyak pekerja proyek konstruksi di lapangan tidak memakai alat pelindung diri lengkap meskipun SOP perusahaan sudah mengaturnya.(Peneliti 2025)

Faktor ketiga yang diduga berkaitan dengan kepuasan dan retensi adalah adanya pelatihan dan pengembangan karyawan. Pelatihan dan pengembangan memegang peranan penting dalam mendorong pertumbuhan karyawan. Melalui pelatihan dan pengembangan, perusahaan dapat menciptakan keunggulan kompetitif dalam hal talenta, sekaligus meningkatkan pengetahuan, keterampilan kerja, serta memperkaya kecerdasan personal karyawan (Panggabean et al. 2023).

Namun demikian, fenomena yang terjadi di lapangan menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan di perusahaan konstruksi masih belum optimal. Pada kenyataannya, perusahaan lebih berfokus pada pencapaian target proyek sehingga

alokasi waktu dan sumber daya untuk pelatihan karyawan menjadi terbatas (Peneliti 2025)

Penelitian yang berkaitan dengan ketiga variabel terhadap retensi melalui kepuasan sudah dilakukan oleh Kalia et al. (2023) di negara India. Selain itu penelitian lain juga sudah menguji pengaruh variable tersebut pada kepuasan dan retensi di Indonesia. Namun penggabungan variable tersebut serta dilakukan lebih spesifik pada industri jasa kontraktor menjadi kebaruan pada penelitian ini.

1.2 Batasan Masalah

Berdasarkan penjelasan di latar belakang diatas menunjukkan maka batasan masalah pada penelitian pengaruh *Employee Participation*, *Health And Safety*, *Training And Development* terhadap *Employee Retention* melalui *Job Satisfaction* pada karyawan PT HADI JAYA BORE LAND. Penelitian ini dibatasi oleh beberapa faktor yaitu:

1. Status karyawan adalah karyawan tetap.
2. Minimal sudah bekerja selama 1 tahun.
3. Bekerja di bagian operasional

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka yang dapat menjadi pokok masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah *Employee Participation* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* pada karyawan PT Hadi Jaya Bore Land ?
2. Apakah *Health And Safety* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* pada karyawan PT Hadi Jaya Bore Land ?
3. Apakah *Training And Development* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* pada karyawan PT Hadi Jaya Bore Land ?
4. Apakah *Employee Participation* berpengaruh terhadap *Employee Retention* pada karyawan PT Hadi Jaya Bore Land ?

5. Apakah *Health And Safety* berpengaruh terhadap *Employee Retention* pada karyawan PT Hadi Jaya Bore Land ?
6. Apakah *Training And Development* berpengaruh terhadap *Employee Retention* pada karyawan PT Hadi Jaya Bore Land ?
7. Apakah *Job Satisfaction* berpengaruh terhadap *Employee Retention* pada karyawan PT Hadi Jaya Bore Land ?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan dan batasan masalah maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh yakni:

1. Pengaruh *Employee Participation* terhadap *Job Satisfaction* pada karyawan PT Hadi Jaya Bore Land.
2. Pengaruh *Health And Safety* terhadap *Job Satisfaction* pada karyawan PT Hadi Jaya Bore Land.
3. Pengaruh *Training And Development* terhadap *Job Satisfaction* pada karyawan PT Hadi Jaya Bore Land.
4. Pengaruh *Employee Participation* terhadap *Employee Retention* pada karyawan PT Hadi Jaya Bore Land.
5. Pengaruh *Health And Safety* terhadap *Employee Retention* pada karyawan PT Hadi Jaya Bore Land.
6. Pengaruh *Training And Development* terhadap *Employee Retention* pada karyawan PT Hadi Jaya Bore Land.
7. Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Employee Retention* pada karyawan PT Hadi Jaya Bore Land.

1.5 Manfaat Penelitian

Tercapainya tujuan penelitian yang telah disebutkan diatas, maka hasil penelitian ini diharapkan mampu menghasilkan manfaat bagi:

1. Peneliti

Menambah pengetahuan, wawasan dan pemahaman mengenai pengaruh *Employee Participation, Health And Safety, Training And Development* terhadap *Employee Retention* melalui *Job Satisfaction* pada karyawan PT. Hadi Jaya Bore Land.

2. Perusahaan

Sebagai bahan masukan dan informasi kepada perusahaan dalam merumuskan kebijakan untuk meningkatkan pengaruh *Employee Participation, Health And Safety, Training And Development* terhadap *Employee Retention* melalui *Job Satisfaction* pada karyawan pada PT. Hadi Jaya Bore Land.

