

**PERAN KEPUASAN KERJA DALAM MENINGKATKAN
RETENSI KARYAWAN DI PT. HAJI LA TUNRUNG
LISTRIK DAN KONSTRUKSI**

SKRIPSI



FARIDA RAHMAN
105721129421

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
2025**

**KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA
JUDUL PENELITIAN :**

**PERAN KEPUASAN KERJA DALAM MENINGKATKAN
RETENSI KARYAWAN DI PT. HAJI LA TUNRUNG
LISTRIK DAN KONSTRUKSI**

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh :

FARIDA RAHMAN

NIM:105721129421

***Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Program Manajemen Fakultas
Ekonomi dan Bisnis***

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
2025**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Bukan kesulitan yang membuat kita takut, tapi sering ketakutanlah yang membuat kita jadi sulit.

Jadi jangan mudah menyerah”

(Joko Widodo)

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT atas ridho-Nya serta karunianya sehingga skripsi ini telah terselesaikan dengan baik.

Alhamdulillah Rabbil'Alamin

Skripsi ini kupersembahkan kepada kedua orang tua tercinta, keempat saudaraku, dan para sahabat terbaik yang selalu memberikan dukungan dan nasehat untuk menyelesaikan skripsi ini.

PESAN DAN KESAN

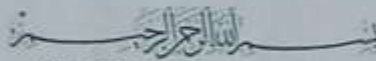
Kendalikan diri, jangan biarkan ide cemerlang terjebak dalam badan yang malas. Jangan pernah istirahat sebelum benar-benar lelah

“ Buya Hamka”



PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No. 295 Gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar



HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Peran Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Retensi Karyawan di PT. Haji LA Tunrung Listrik dan Konstruksi

Nama Mahasiswa : Farida Rahman

No. Stambuk/NIM : 105721129421

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa penelitian ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan di depan panitia Penguji Skripsi Strata Satu (S1) pada tanggal 12 Juli 2025 di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 12 Juli 2025

Menyetujui

Pembimbing I

Zaikhya Soraya, S.E., M.M
NIDN: 0904058504

Pembimbing II

Irwan Abdullah, S.Sos., M.M.
NIDN: 0903117501

Mengetahui

Dekan

Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M
NBM: 1038166

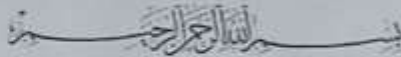
Ketua Program Studi

Nasrullah, S.E., M.M
NBM: 1151 132



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 Gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar



HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama : Farida Rahman, Nim : 105721129421 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 97/05/A.2-II/VII/47/2025/, Tanggal 16 Muharram 1447 H/12 Juli 2025 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Manajemen** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 16 Muharram 1447

12 Juli 2025 M

PANITIA UJIAN

- | | |
|------------------|--|
| 1. Pengawas Umum | : Dr. Ir. H. Abd. Rakhim Nanda ST., MT, IPU
(Rektor Unismuh Makassar) |
| 2. Ketua | : Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M.
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis) |
| 3. Sekretaris | : Agusdwana Suarni SE., M.Acc
(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis) |
| 4. Penguji | 1. Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M.
2. Dr. Buyung Nur Anon, S.E., M.Si
3. Dr. Muchriady Muchran, S.Kom., M.M.
4. Zalkha Soraya, S.E., M.M |

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar


Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M
NBM/ 1038166



PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No. 295 Gedung Iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Farida Rahman
No. Stambuk/NIM : 105721129421
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Peran Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Retensi Karyawan di PT. Haji LA Tunrung Listrik dan Konstruksi

Dengan ini menyatakan bahwa:

*Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah **ASLI** hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.*

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 12 Juli 2025

buat pernyataan,

Farida Rahman
NIM: 10572112921

Diketahui oleh:

Dekan

Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M
NBM: 1038166

Ketua Program Studi

Wasrullah, S.E., M.M
NBM: 1151132

HALAMAN PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA TUGAS AKHIR

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Farida Rahman
NIM : 10572112421
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**PERAN KEPUASAN KERJA DALAM MENINGKATKAN
RETENSI KARYAWAN DI PT. HAJI LA TUNRUNG
LISTRIK DAN KONSTRUKSI**


Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif Ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya tanpa mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Makassar, 12 Juli 2025.



iat pernyataan,


Farida Rahman
NIM: 105721129421

ABSTRAK

FARIDA RAHMAN. 2025. *Peran Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Retensi Karyawan Di PT. Haji LA Tunrung Listrik dan Konstruksi*. Skripsi. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh : Zalkha Soraya dan Irwan Abdullah.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepuasan kerja dalam meningkatkan retensi karyawan di PT. Haji LA Tunrung Listrik dan Konstruksi. Menggunakan metode deskriptif kualitatif, data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi untuk mendapatkan pemahaman mendalam tentang hubungan antara kepuasan kerja dan keinginan karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak signifikan terhadap retensi karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan gaji, lingkungan kerja, dan kesempatan pengembangan karir cenderung memiliki loyalitas yang tinggi. Sebaliknya, ketidakpuasan dapat menyebabkan karyawan mencari peluang pekerjaan lain, yang berdampak negatif bagi perusahaan.

Perusahaan telah mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan kepuasan kerja, seperti pelatihan rutin dan bonus tahunan. Meskipun terdapat tantangan dalam menyeimbangkan harapan karyawan dengan kebijakan perusahaan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa perhatian terhadap kepuasan kerja harus menjadi prioritas untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas dan meningkatkan produktivitas perusahaan.

Kata kunci : *Kepuasan Kerja dan Retensi Karyawan*

ABSTRACT

FARIDA RAHMAN. 2025. *The Role of Job Satisfaction in Increasing Employee Retention at PT. Haji LA Tuntunung Electricity and Construction*. Thesis. Department of Management, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Guided by: Zalkha Soraya and Irwan Abdullah.

This research aims to analyze the role of job satisfaction in enhancing employee retention at PT. Haji LA Tuntunung Electricity and Construction. Using a qualitative descriptive method, data was collected through observations, interviews, and documentation to gain a deeper understanding of the relationship between job satisfaction and employees' willingness to remain with the company.

The findings indicate that job satisfaction has a significant impact on employee retention. Employees who feel satisfied with their salaries, work environment, and career development opportunities tend to exhibit higher loyalty. Conversely, dissatisfaction can lead employees to seek other job opportunities, negatively affecting the company.

The company has implemented measures to improve job satisfaction, such as regular training and annual bonuses. Although challenges exist in balancing employee expectations with company policies, this research underscores that prioritizing job satisfaction is essential for retaining quality employees and enhancing overall productivity.

Keywords: Job Satisfaction and Employee Retention

KATA PENGANTAR



Puji dan Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “Peran Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Retensi Karyawan di PT. Haji LA Tunrung Listrik dan Kontruksi”.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis Alm.bapak Rahman Raba dan Ibu Ulfatul Shaleha yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus. Dan saudara-saudaraku serta para sahabat tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Dr. Abd. Rakhim Nanda, S.T., M. T., IPU, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah, S.E., M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Ibu Zalkha Soraya, S.E., M.M. selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak Irwan Abdullah, S.Sos., M.M, selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Untuk kedua orang tuaku yaitu cinta pertamaku, ayahanda alm. Rahman Raba dan pintu surgaku ibunda Ulfatul Saleha terimakasih sudah mewujutkan keinginan putri kecil kalian dengan kasih sayang yang tidak ada batasnya, terimakasih untuk setiap kata boleh dari beribu-ribu permintaan saya, semoga Allah selalu melindungi.

Dan teruntuk ayahanda Ahmat Ona (*stepfather*), terimakasih untuk usaha yang tidak ada hentinya untuk kelangsungan penulis dalam meraih cita-cita, terimakasih sudah merangkul anak kecil ini seperti anakmu sendiri,

terimakasih untuk kata nanti bapak usahakan untuk menenangkan anak kecil yang suka panik ini , terimakasih bapak sudah hadir di kehidupan kami, semoga Allah selalu melindungi mu di manapun kaki mu melangkah.

9. Rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2021 khususnya M21H terimakasih telah kebersamai penulis dalam suka dan duka yang selalu belajar bersama yang tidak sedikitpun lelah dengan bantuan dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
10. Teman-temanku yang saya andalkan Nurmala kewa, Rita Alriani, Mustika Ayunengsi, dan Aryo Arham. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan Skripsi ini.
11. Terakir penulis ingin ucapkan terimakasih kepada satu sosok yang selama ini diam-diam berjuang tanpa henti, melawan dirinya yang *introvert*, pemalu, dan selalu insecure dan merasa kurang pada diri sendiri seseorang perempuan sederhana dengan impian yang tinggi. Terimakasih kepada penulis skripsi ini yaitu saya sendiri, Farida Rahman. Anak kedua yang baru saja berusia 23 tahun yang di kenal keras kepala dan baperan. Terimakasih telah bertahan sejauh ini, dan terus berjalan melewati segala tantangan yang semesta hadirkan. Terimakasih karena tetap berani menjadi dirimu sendiri, walaupun sering diremehkan. Saya bangga atas setiap langkah kecil yang kau ambil, walau terkadang harapanmu tidak sesuai dengan apa yang semesta berikan. Jangan perna

lelah untuk tetap berusaha, rayakan apapun dalam dirimu. Saya berdo'a semoga langkah kaki kecilmu selalu di perkuat, dikelilingi oleh orang-orang yang baik, tulus, hebat dan mimpimu satu persatu akan terjawab.

12. Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater tercinta Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Makassar, Maret 2025

FARIDA RAHMAN



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN	v
HALAMAN PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA TUGAS AKHIR	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR TABEL	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
A. Tinjauan Teori.....	6
1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	6
2. Kepuasan Kerja	9
3. Retensi Karyawan.....	14
B. Penelitian Terdahulu.....	19
C. Kerangka Pikir	23
BAB III METODE PENELITIAN	25
A. Jenis Penelitian	25
B. Fokus Penelitian	25
C. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	26
D. Jenis dan Sumber Data	26
E. Informan	27
F. Teknik Pengumpulan Data.....	28

G. Metode Analisis Data.....	28
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	31
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	31
B. Struktur Oganisasi.....	33
C. Hasil Penelitian.....	35
D. Pembahasan	43
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	46
A. Kesimpulan.....	46
B. Saran.....	46
DAFTAR PUSTAKA.....	47
LAMPIRAN.....	49



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pikir.....	24
Gambar 3. 1 Verifikasi Data.....	30
Gambar 4. 1 Strktur Organisasi.....	33



DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Informan Wawancara	27
-------------------------------------	----



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efektif dan efisien serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan. Sumber daya manusia memiliki peran baik dalam meningkatkan retensi karyawan pengelolaan kepuasan kerja. Kepuasan kerja, yang mencerminkan perasaan positif karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya, dilihat dari berbagai faktor seperti gaji, lingkungan, dan interpersonal. Karyawan yang merasa puas cenderung lebih loyal, memiliki tingkat absensi yang lebih rendah, dan lebih terlibat dalam pekerjaan mereka. Manajemen sumber daya manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis (Octavioni dan Pujiyanto 2023).

Menurut Harini, dkk dalam (Mohammad & Fadli, 2024) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak hanya berhubungan dengan tingkat keterlibatan yang lebih tinggi, tetapi juga mempengaruhi tingkat upaya individu dan akhirnya mempengaruhi kinerja mereka. Kepuasan kerja merupakan konsep yang konteks bisnis yang kompetitif saat ini, kepuasan kerja tidak hanya sebagai petunjuk penting bagi karyawan tetapi juga berfungsi sebagai alat strategi bagi perusahaan untuk meningkatkan retensi. Tingkat *turnover* karyawan yang tinggi menjadi salah satu tantangan terbesar bagi perusahaan. Biaya yang terkait dengan proses perekrutan, pelatihan, dan orientasi karyawan baru dapat menguras sumber daya perusahaan. Selain itu, kehilangan karyawan yang berpengalaman dapat

berdampak negatif pada produktifitas dan moral tim. Oleh karena itu, memahami dan meningkatkan kepuasan kerja penting untuk menjaga stabilitas organisasi.

Menurut Farid & Luvia (2022) retensi karyawan merupakan suatu cara yang di pakai oleh manajemen untuk mempertahankan karyawan yang kompeten agar tetap bertahan dalam perusahaan dengan jangka waktu yang telah di tentukan. Retensi karyawan merujuk pada upaya perusahaan untuk menjaga karyawan tetap bertahan dalam organisasi selama mungkin. Proses ini sangat penting karena tingginya tingkat pergantian karyawan yang dapat menyebabkan biaya yang signifikan, baik dari segi finansial maupun dampak terhadap moral.

Karyawan yang keluar dari perusahaan tidak hanya membawa pengetahuan dan pengalaman yang berharga, tetapi juga mempengaruhi produktivitas dan hubungan kerja di tim. Kemungkinan bagi karyawan untuk mengembangkan diri dan memajukan karier di dalam perusahaan merupakan salah satu faktor penting yang berkontribusi terhadap loyalitas dan retensi karyawan. Oleh karna itu untuk mempertahankan karyawan dan meningkatkan kinerjanya, perusahaan perlu memberikan berbagai program pengembangan karier seperti pelatihan, perencanaan karier, dan apresiasi untuk karyawan.

Peran sumber daya manusia pada masa sekarang akan menjadi penentu bagi keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi serta visi misi yang telah di rancang atau dibuat oleh PT. Haji LA Tunrung Listrik dan Konstruksi. Oleh karena itu harus meningkatkan peran kepuasan kerja dalam meningkatkan retensi karyawan, untuk menciptakan karyawan yang baik pada PT. Haji LA Tunrung Listrik dan Konstruksi, pesaing untuk mendapatkan dan mempertahankan tenaga kerja yang terampil menjadi semakin ketat. Retensi karyawan menjadi suatu faktor penting dalam memastikan kelancaran optimal dalam keberhasilan proyek-proyek

perusahaan dan kepuasan kerja diakui sebagai salah satu faktor kunci yang mempengaruhi retensi karyawan.

Berdasarkan fenomena yang peneliti temui di lokasi PT. Haji LA Tunrung Listrik dan Konstruksi menurut salah satunya informasi yang didapat adalah karyawan tidak mendapatkan libur tanggal merah seperti yang ditetapkan oleh pemerintah, pemimpin yang kurang komunikasi dan tidak turun lapangan untuk mengontrol kerja karyawan, kurangnya motivasi dan apresiasi dari pemimpin untuk karyawan yang melakukan tugas dengan baik. Dalam hal ini pentingnya memotivasi kerja karyawan yang harus lebih ditingkatkan maka dari itu peran pemimpin dalam memotivasi karyawan lebih giat agar tercapainya kepuasan kerja pada karyawan. Mengingat pentingnya konsep atau gagasan dalam peningkatan peran kepuasan karyawan maka pihak yang berkepentingan harus dapat mendorong kinerja baik internal ataupun eksternal.

Berdasarkan hasil uraian latar belakang, maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul **“PERAN KEPUASAN KERJA DALAM MENINGKATKAN RETENSI KARYAWAN DI PT. HAJI LA TUNRUNG LISTRIK DAN KONSTRUKSI”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini adalah bagaimana peran kepuasan kerja dalam meningkatkan retensi karyawan di PT. Haji LA Tunrung Listrik dan Konstruksi?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian dilakukan untuk memahami pentingnya peran kepuasan kerja dalam meningkatkan retensi karyawan di PT Haji LA Tunrung Listrik dan Konstruksi.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan dapat berguna dan bermanfaat bagi pihak lain yang berkepentingan yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian diharapkan dapat memberikan sumbangan konseptual bagi perusahaan dalam memberikan/mempertahankan kepuasan kerja bagi karyawan pada PT. Haji LA Tunrung Listrik dan Konstruksi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Direktur

Sebagai bahan pertimbangan dalam mengetahui kondisi lingkup kerja karyawan PT. Haji LA Tunrung Listrik dan Konstruksi, sebelum memberikan porsi kerja kepada karyawan.

b. Bagi Peneliti

Untuk memenuhi dan melengkapi salah satu syarat dalam menempuh tugas akhir. Penelitian ini juga digunakan sebagai alat untuk mempraktikkan teori-teori yang telah diperoleh selama menempuh

perkuliahan sehingga penulis dapat menambah pengetahuan, pengalaman, dan masalah-masalah yang dihadapi perusahaan.

c. Bagi Kalangan Akademik dan Pembaca

Bagi kalangan akademik dan pembaca hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah perpustakaan dengan menambah referensi bagi penelitian selanjutnya khususnya dalam mempertahankan karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. 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.

Menurut Zainal, dkk (Fabiani Sofie & Sisca Eka Fitria, 2018) manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana

mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang di miliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat di gunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat mejadi maksimal.

Berdasarkan beberapa pengertian yang diterapkan sebelumnya maka dapat diartikan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan komponen yang berperan penting dalam merencanakan dan melaksanakan tujuan organisasi. Kualitas manajemen sumber daya manusia yang baik menjadi kunci keberhasilan organisasi, sehingga pengelolannya harus menjadi prioritas utama, baik dari segi kompetensi maupun ketersediaan. Manajemen sumber daya manusia berfungsi sebagai strategi operasional yang mencakup berbagi aspek, seperti pengadaan, pengembangan, kompensasi dan pengelolaan dan pemeliharaan hubungan kerja.

Tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk memastikan bahwa individu-individu dalam organisasi tidak hanya memenuhi tugas formal, tetapi juga mampu memberikan kinerja yang melebihi harapan. Dengan mengelola hubungan dan peran sumber daya manusia secara efektif dan efisien, organisasi dapat mencapai tujuan bersama yang menguntungkan bagi perusahaan, karyawan, secara keseluruhan. Oleh karena itu, keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada bagaimana manajemen sumber daya manusia dilaksanakan.

Menurut Hasibuan (Fabiani Sofie & Sisca Eka Fitria, 2018) menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi :

a. Perencanaan

Perencanaan merupakan suatu rencana tenaga kerja yang dikerjakan secara efektif dan efisien dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, peeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan suatu kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi tersebut merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan

Pengarahan merupakan suatu kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan penugasan bawahan agar mengerjakan tugas dengan baik.

d. Pengendalian

Pengendalian merupakan suatu kegiatan untuk mengendalikan karyawan agar mentaati peraturan yang ada pada perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan, maka akan dilakukan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

2. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Mathis (Hermingsih & Purwanti, 2020) kepuasan kerja merupakan suatu hal yang sangat penting untuk membangun sumber daya manusia untuk menghadapi era 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.

Menurut Luthans (Hermingsih & Purwanti, 2020) Kepuasan kerja adalah hasil yang dirasakan karyawan mengenai seberapa baik pekerjaannya dapat memberi sesuatu yang berarti. Secara umum dalam bidang organisasi, kepuasan kerja adalah sikap yang paling utama dan sering dikaji secara mendalam. Kepuasan kerja terdapat dalam tiga dimensi pertama, kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap situasi kerja. Oleh karena itu kepuasan kerja seseorang dapat dideteksi maupun dapat di estimasi.

Kedua, kepuasan kerja banyak disebabkan oleh tingkat keberhasilannya apakah dapat memenuhi target individu maupun melebihi dari yang ditetapkan. Ketiga, kepuasan kerja dapat menggambarkan sikap

yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain, artinya kepuasan kerja karyawan dapat diwujudkan tidak dapat berdiri sendiri ada keterkaitan satu sama lainnya, yang mewakili beberapa sikap yang saling berhubungan.

Menurut Koesmono dalam (Jodie Firjatullah et al., 2023) bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan kerja atau bekerja.

Menurut (Hermingsih & Purwanti, 2020) Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan suatu hal yang bersifat individual, karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Berdasarkan beberapa pengertian maka dapat diartikan bahwa peran kepuasan adalah merupakan kondisi positif yang di hasilkan dari evaluasi pengalaman kerja individu. Hal ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, termaksud harapan yang terpenuhi, pencapaian target, dan respon emosional terhadap lingkungan kerja. Kepuasan kerja tidak hanya bersifat individual, tetapi juga mencerminkan keterkaitan antara sikap-sikap yang saling berhubungan. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda, yang dipengaruhi oleh nilai-nilai pribadi dan pengalaman kerja masing-masing. Oleh karena itu, kepuasan kerja menjadi aspek penting dalam pengembangan sumber daya manusia, terutama dalam menghadapi tantangan di era globalisasi.

Kepuasan kerja juga berperan penting dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih termotivasi, berkomitmen, dan terlibat dalam tugas-tugas mereka. Hal ini tidak hanya berdampak positif bagi individu, tetapi juga bagi organisasi secara keseluruhan, karena kepuasan kerja yang tinggi dapat mengurangi tingkat *turnover*, meningkatkan hubungan antara rekan kerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis. Dengan demikian, memahami dan mengelola kepuasan kerja menjadi kunci untuk mencapai efektivitas organisasi dan kesejahteraan karyawan di dalamnya.

b. Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Menurut (Wolo et al., 2017) menjelaskan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain:

1) Gaji

Gaji adalah jumlah bayaran yang didapati seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja. Gaji dapat dirasakan seseorang dengan sangat memuaskan atau sebaliknya tidak memuaskan. Pemberian gaji terhadap karyawan yang adil dan layak dapat meningkatkan kepuasan kerja. Gaji yang layak menyebabkan terpenuhinya segala kebutuhan baik pangan, dan papan maupun terhadap keluarga atau orang-orang yang menjadi tanggungannya. mengatakan bahwa faktor peralatan kerja dan selisih atau kecepatan pembayaran gaji merupakan yang paling penting yang mampu meningkatkan kepuasan kerja perawat.

2) Kepuasan Promosi

Kepuasan promosi adalah rasa karyawan tentang kebijakan perusahaan dan pelaksanaan kebijakan, termaksud promosi jabatan yang adil berdasarkan kemampuan. Sistem promosi yang adil dan jujur memacu karyawan untuk meningkatkan kinerja yang baik, bekerja sesuai apa yang di harapkan atasan dan karyawan memiliki peluang yang sama untuk menempati jabatan yang lebih tinggi. Kesempatan untuk maju atau promosi merupakan faktor yang dapat menyebabkan kepuasan kerja.

3) Kepuasan Supervisi

Kepuasan supervisi adalah refleksi rasa karyawan tentang atasannya, termaksud kompetensi atasan, kesopanan dan komunikator yang baik. Supervisi merupakan suatu pemberian sumber-sumber penting kepada karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas agar sesuai dengan tujuan yang di tentukan. Dalam melakukan supervisi perlu di perhatikan dan dilakukan secara baik karena dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

4) Kepuasan Rekan Kerja

Kepuasan rekan kerja merupakan rasa karyawan tentang rekan sesama karyawan, termaksud kecerdasan, tanggung jawab, suka menolong, ramah dan begitu juga sebaliknya, teman kerja yang bermalas-malasan, suka gosip, dan tidak menyenangkan merupakan faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja sebagai pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun berbeda jenis pekerjaannya.

Hubungan antar manusia yang harmonis berarti suatu sistem pergaulan yang seseorang saling percaya, saling menghormati satu sama lain. Hal ini penting untuk di perhatikan sehingga mempengaruhi komunikasi yang baik di antara karyawan, dapat meningkatkan kinerja karyawan, karyawan merasa nyaman bekerja, dan kecil kemungkinan untuk berhenti bekerja.

5) Kepuasan Pekerjaan

Kepuasan pekerjaan itu sendiri merupakan refleksi rasa karyawan tentang kondisi pekerjaan yang ditugaskan saat ini, lingkungan kerja merupakan kenyamanan tempat kerja dan ketersediaan berbagai sarana yang di butuhkan dalam melaksanakan pekerjaan.

c. Indikator Kepuasan Kerja

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

- 1) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri. Menunjuk paada seberapa besar pekerjaan memberikan tugas-tugas yang menarik pada karyawan, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuuk 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 pormosi. Menunjuk pada kesempatan memperoleh pomosi untuk jenjang jabatan yang lebih tinggi.

- 4) Kepuasan terhadap supervisi. Menunjuk pada tingkat pengawasan yang di laksanakan 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.

3. Retensi Karyawan

a. Pengertian Retensi Karyawan

Retensi karyawan adalah 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).

Retensi karyawan adalah praktik dan proses mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja dengan perusahaan, retensi karyawan juga sebagai strategi perusahaan dalam mempertahankan kesetiaan karyawan potensial terhadap perusahaan. Retensi karyawan merupakan proses memotivasi karyawan agar mereka bisa tetap bersama dengan perusahaan dalam jangka panjang.

Adanya program retensi karyawan yang baik akan menimbulkan rasa memiliki dari karyawan terhadap perusahaan sehingga kinerja

karyawan bisa meningkat. Selain itu, karyawan yang berkompoten dan berkualitas yang bertahan lama di perusahaan akan memberi nilai tambah bagi perusahaan. Perusahaan bisa mengembangkan mereka sehingga bisa menjadi keunggulan kompetitif bagi perusahaan (Yuyuna Alvionita Pabisa dan Sisnuhadi, 2024).

Berdasarkan beberapa pengertian teori sebelumnya maka dapat diartikan bahwa retensi karyawan merupakan praktik dan strategi yang diterapkan oleh perusahaan untuk mendorong karyawan agar tetap berkomitmen dan bekerja dalam jangka panjang. Proses ini melibatkan penciptaan suasana kerja dan memotivasi, serta memberikan manfaat yang saling menguntungkan bagi baik perusahaan maupun karyawan. Program retensi yang efektif tidak hanya meningkatkan rasa memiliki karyawan terhadap perusahaan, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kerja mereka. Karyawan yang berkualitas dan kompeten yang bertahan di perusahaan dapat menjadi aset berharga dan memberikan keunggulan kompetitif bagi organisasi. Dengan demikian, retensi karyawan menjadi aspek penting dalam menjaga stabilitas dan berkelanjutan perusahaan di tengah dinamika pasar tenaga kerja.

Retensi karyawan juga mencerminkan upaya perusahaan dalam membangun budaya organisasi yang positif, dimana karyawan merasa dihargai dan diakui atas kontribusi mereka. Dengan menerapkan program pelatihan dan pengembangan, memberikan kompensasi yang kompetitif, serta menciptakan jalur karir yang jelas, perusahaan dapat meningkatkan loyalitas dan kepuasan karyawan. Selain itu pentingnya komunikasi yang terbuka antara manajemen dan karyawan juga menjadi faktor kunci dalam

menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Oleh karena itu, upaya retensi karyawan tidak hanya berfokus pada aspek ekonomi, tetapi juga pada aspek psikologis dan sosial yang dapat mendorong keterkaitan karyawan terhadap perusahaan. Dengan demikian, retensi karyawan yang baik tidak hanya menguntungkan bagi perusahaan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif bagi semua pihak yang terlibat.

b. Faktor-faktor Retensi Karyawan

Menurut Jordhi Farhansya (2024) Berikut adalah beberapa faktor penentu yang dapat mempengaruhi retensi karyawan:

1) Peluang karier dalam organisasi perusahaan

Peluang karier adalah salah satu hal yang dicari oleh karyawan ketika mereka melamar sebuah perusahaan. Karyawan cenderung lebih termotivasi untuk tetap berada dalam perusahaan jika mereka memiliki peluang pengembangan keterampilan dan jalan karier yang jelas. Ketika perusahaan memiliki program pengembangan yang lebih terstruktur, hal tersebut dapat memotivasi karyawan untuk tetap berkontribusi di perusahaan.

2) Komponen didalam organisasi perusahaan

Salah satu faktor penentu retensi karyawan komponen perusahaan, yang terdiri dari, budaya perusahaan yang positif, pengelolaan organisasi yang dilakukan dengan baik, dapat mempengaruhi retensi karyawan. Karyawan cenderung tetap di perusahaan yang memiliki budaya yang sesuai dengan nilai-nilai dan visi pribadi mereka.

3) Penghargaan untuk karyawan

Bentuk penghargaan untuk karyawan lebih dari sekedar gaji. Penghargaan yang kompetitif mencakup banyak aspek lain seperti, penghargaan kinerja dan lain-lain. Perusahaan sudah seharusnya memberikan penghargaan bagi karyawan terbaik dalam kinerjanya dan menjadikan hal itu suatu hal yang penting dalam upaya mempertahankan karyawan.

4) Sifat tugas dan pekerjaan

Salah satu hal yang sangat di apresiasi oleh sebagian besar karyawan adalah memiliki pekerjaan yang bermakna. Pekerjaan yang menantang dan memberi kesempatan untuk tumbuh serta berkontribusi dapat membantu mempertahankan karyawan. Perusahaan juga perlu memperhatikan keahlian karyawan dan memberikan tanggung jawab yang sesuai.

c. Indikator Retensi Karyawan

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

- 1) 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.
- 2) 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.

- 3) Penghargaan dan pengakuan terhadap karyawan. Penghargaan kompetitif yang diterima oleh karyawan dapat berupa gaji, insentif, penghargaan berdasarkan kinerja, tunjangan, bonus, dan pengakuan terhadap karyawan.
- 4) 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 dipekerjaan 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.
- 5) 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.

B. Penelitian Terdahulu

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Shierli Wijaya, 2022) dalam penelitian yang berjudul *“Analisis Pengaruh Kompensasi Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Retensi Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai mediasi pada karyawan Manufaktur Tunas Bizpark Kota Batam”*. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survei kualitatif dengan melibatkan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan di Kawasan tunas Bizpark Batam. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa kompensasi, pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif terhadap retensi karyawan dan kepuasan kerja. Sedangkan kepuasan memiliki hasil negatif terhadap retensi karyawan. Kompensasi, pelatihan dan pengembangan tidak signifikan terhadap retensi karyawan dengan media kepuasan kerja.

Menurut peneliti yang dilakukan oleh (Millena & Donal Mon, 2022) penelitian yang berjudul *“Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Retensi Karyawan”*, metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan studi literatur referensi yang dapat dicari untuk pengumpulan data berasal dari buku, jurnal, artikel, laporan penelitian, dan media online. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat berpengaruh positif terhadap retensi karyawan. Budaya yang menciptakan rasa kepemilikan dan loyalitas diantara karyawan meningkatkan keterlibatan mereka. Manajemen yang baik dan komunikasi yang terbuka juga berkontribusi pada kepuasan kerja, yang penting untuk keputusan karyawan tetap bertahan. Dengan demikian perusahaan yang mengembangkan budaya organisasi yang positif dapat mempertahankan karyawan terbaik dan mencapai tujuan organisasi secara efektif.

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Karya et al., 2022) dalam penelitiannya yang berjudul "*Peran Kepuasan Kerja sebagai Pemediasi Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Luhur Permai Kota Denpasar*", metode penelitian yang di gunakan adalah peneltian kualitatif dengan menggunakan teknik analisis *strukural equation modeling* (SEM), pengolahan data yang melibatkan pengukuran serta analisis statistiK dan pengumpulan data melalui kuesioner yang di berikan kepada reponden. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Adanya keterbatasan objek penelitian yang di gunakan hanya berfokus pada kompensasi, kinerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan sehingga tidak dapat menganalisis atau menjangkau lebih dalam faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut peneliti terdahulu yang dilakukan oleh (Zaky et al., 2020) dalam penelitiannya yang berjudul "*Peran Kompetensi Motivasi dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Retensi Karyawan*". Metode peneltian yang di gunakan pada penelitian ini adalah kualitatif studi literatur dengan cara mengumpul dan menganalisis berbagai referensi sepeti artikel ilmiah, buku dan dokumen. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi karyawan memiliki peran peting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan retensi karyawan diperusahaan. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan antara lain lingkungan kerja yan positif, pengakuan dan penghargaan atas

kontribusi karyawan, dan kesempatan untuk belajar dan berkembang ditempat kerja.

Menurut peneliti terdahulu yang di lakukan oleh (Mohammad & Fadli, 2024) dalam penelitian yang berjudul “ *Studi Eksploratif tentang Kepuasan Kerja dan Retensi Karyawan di Industri Manufaktur Kasus pada PT Pricol Surya Indonesia*”, pada penelitian ini menggunakan metode kualitatif melalui wawancara mendalam terhadap karyawan diberbagai departemen perusahaan. Hasil studi menunjukan bahwa kondisi kerja yang baik, hubungan interpersonal yang positif, peluang pengembangan karir yang jelas, dan kebijakan perusahaan yang transparan menjadi faktor utama dalam meningkatkan kepuasan kerja dan retensi karyawan. Berdasarkan temuan ini, saran yang disarankan meliputi perbaikan kondisi kerja, penguatan hubungan interpersonal, peningkatan peluang pengembangan karir, dan implementasi kebijakan perusahaan yang adil untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan stabilitas organisasi.

Menurut peneliti terdahulu yang dilakukan oleh (Mahardika et al., 2020) dengan judul “*peran mediasi kepuasan kerja pada pengaruh retensi karyawan dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum mitra keluarga husada*”, pada penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan metode pengumpulan data, penggunaan kuesioner dan analisis statistik. Hasil dari penelitian menunjukan bahwa retensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Rumah Sakit Umum Mitra Keluarga husada. Semakin baik retensi karyawan, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

Menurut peneliti terdahulu yang dilakukan oleh (Darmawan, 2021) dengan judul penelitian “*peran kompetensi dan motivasi dalam meningkatkan kepuasan kerja dan retensi karyawan*”, pada penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif

dengan menggunakan metode studi literatur. Hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi karyawan memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan retensi karyawan di perusahaan. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan antara lain lingkungan kerja yang positif, pengakuan dan penghargaan atas kontribusi karyawan, dan kesempatan untuk belajar dan berkembang di tempat kerja.

Menurut peneliti terdahulu yang dilakukan oleh (Lestari & Utami, 2024) dengan judul "*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Retensi Karyawan di UMKM Bakpia Lanang Jogja*". Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan pengumpulan data melalui observasi dan wawancara kepada karyawan perusahaan. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas perusahaan merasakan budaya organisasi yang positif, terutama dalam hal keamanan kerja, kerjasama, dukungan perusahaan, keterbukaan, dan penghargaan terhadap pekerjaan. Selain itu, faktor-faktor seperti rancangan pekerjaan yang baik, peluang karir yang jelas, dan lingkungan kerja yang positif juga berkontribusi pada retensi karyawan di perusahaan ini. Hasil ini memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan budaya organisasi yang positif serta strategi retensi karyawan dimasa mendatang.

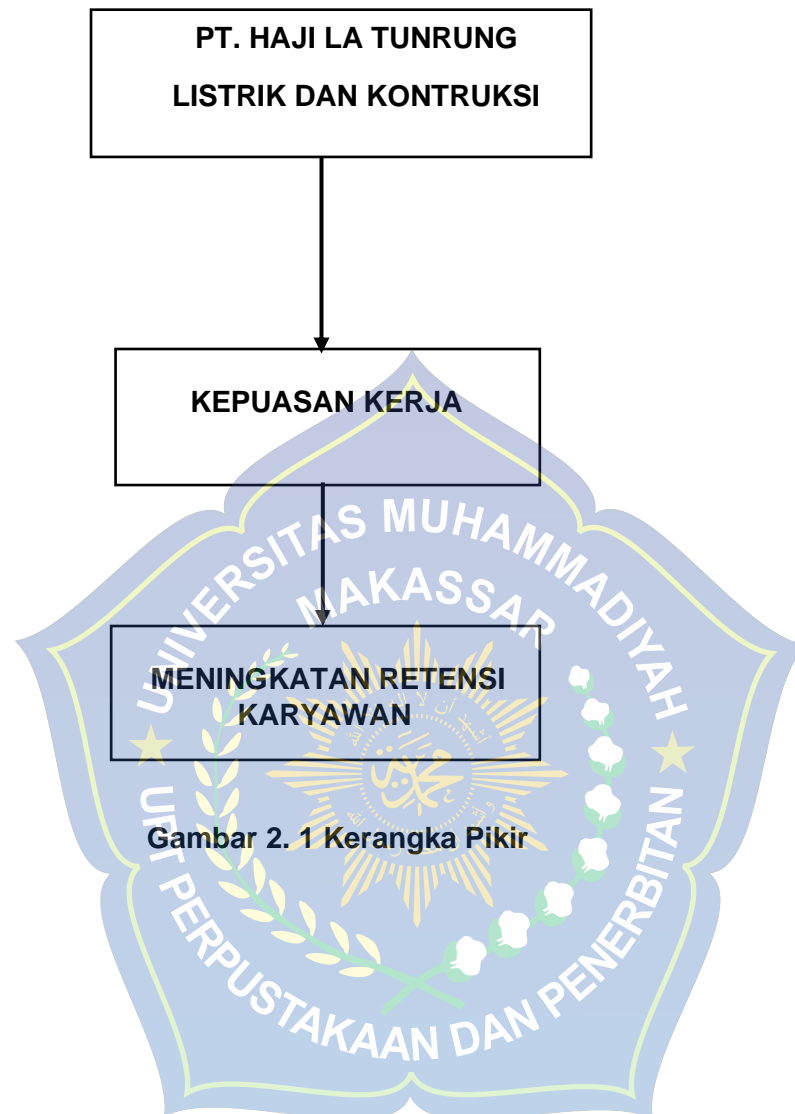
Menurut peneliti terdahulu yang dilakukan oleh (Sudi et al., 2024) dengan judul "*Pembinaan Kultur Organisasi Berprestasi pada Keseimbangan Kerja-Hidup: Meningkatkan Kepuasan dan Retensi Karyawan*", metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kualitatif yang menggunakan pendekatan studi kasus untuk mengeksplorasi pembinaan kultur organisasi yang berorientasi pada keseimbangan kerja-hidup.

dan dampaknya terhadap kepuasan dan retensi karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa investasi dalam kultur organisasi yang seimbang secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan memperpanjang tingkat retensi.

Menurut Peneliti terdahulu yang dilakukan oleh (Muktamar et al., 2024) dengan judul “ *Mengungkapkan Peran Vital Kepemimpinan dalam Manajemen SDM: Produktivitas, Kepuasan Kerja dan Retensi Kerja yang Berkualitas*”, metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dan kajian pustaka. Peneliti ini bertujuan mengungkapkan peran vital kepemimpinan dalam manajemen sumber daya manusia dan dampaknya terhadap produktivitas, kepuasan kerja, dan retensi tenaga kerja yang berkualitas. Fokus penelitian ini adalah untuk memahami bagaimana kepemimpinan dalam konteks SDM.

C. Kerangka Pikir

Menurut sugiyono dalam (Syahputri et al., 2023) suatu model atau rancangan yang menggambarkan hubungan antara variabel-variabel yang akan diteliti dalam sebuah penelitian. Kerangka ini didasarkan pada teori, penelitian sebelumnya, atau logika yang mendukung pemahaman tentang fenomena yang sedang diteliti. Kerangka konsep digunakan untuk menjelaskan bagaimana variabel-variabel tersebut saling berkaitan dan memberikan panduan sistematis dalam melaksanakan penelitian.



Gambar 2. 1 Kerangka Pikir

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Menurut Sugiyono (Mohammad & Fadli, 2024) menyatakan bahwa analisis deskriptif ialah teknik untuk mengilustrasikan atau menganalisis hasil penelitian tanpa mengambil kesimpulan yang lebih luas.

Alasan menggunakan metode deskriptif kualitatif karena dengan menggunakan metode penelitian kualitatif informasi di dapatkan secara mendetail dan lebih dalam sehingga permasalahan yang terjadi di lapangan dapat di fokuskan dan penelitian kualitatif membantu penulis untuk memaparkan lebih banyak informasi karena metode yang di gunakan berupa wawancara dan obsevasi langsung saat melakukan penelitian.

B. Fokus Penelitian

Fokus penelitian adalah suatu yang menjadi pengukuran atau sudut pandang atau sasaran dari variabel yang di teliti. Sehingga secara sederhana dapat disimpulkan bahwa dalam menetapkan fokus penelitian, akan mempermudah peneliti dalam menganalisis setiap permasalahan yang ada. (Rusmawati, 2024)

Fokus penelitian ini sesuai dengan masalah dan tujuan penelitian yaitu menjawab pertanyaan peran kepuasan kerja dalam meningkatkan retensi karyawan di PT. Haji LA Tunrung Listrik dan Konstruksi.

C. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan peneliti, maka penelitian di laksanakan di PT. Haji LA Tunrung yang terletak di Sulawesi Selatan, kota makassar Jl. AP. Petterani comp. IDI blok 8 no. 27.

2. Waktu Penelitian

Adapun waktu yang digunakan untuk melakukan penelitian dan mengumpulkan sejumlah data-data yang direncanakan kurang lebih selama 2 bulan yaitu bulan januari sampai dengan bulan maret 2025.

D. Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang di gunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. Jenis Data

- a. Data kuantitatif adalah jenis data yang mengukur atau mengekspresikan fenomena atau konsep secara numerik atau angka misalnya data berupa daftar gaji pada tempat penelitian.
- b. Data kualitatif adalah jenis data yang tidak dapat di kelompokkan atau di nyatakan dalam bentuk angka. Data ini berupa kondisi tempat penelitian, misalnya profil tempat penelitian.

2. Sumber Data

a. Data Primer.

Data primer adalah data yang langsung dan segera dapat diperoleh dari sumbernya, diamati, dan dicatat pertama kalinya. Dalam penelitian ini data primer yang digunakan bersumber dari responden yang merupakan karyawan dari PT. Haji LA Tunrung Listrik dan Konstruksi yang terdiri atas

identitas responden, tanggapan repondenen tentang peran kepuasan kerja dalam meningkatkan retensi karyawan.

b. Data Sekunder.

Penelitian ini menggunakan data skunder yang diperoleh secara tidak langsung seperti jumlah karyawan, struktur organisasi di PT. Haji LA Tunrung Listrik dan Konstruksi.

E. Informan

Menurut L.J Moleong (Rusmawati, 2024) informan adalah orang di manfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian. Jadi informasi harus mempunyai banyak pengaruh dan pengalaman tentang obyek penelitian.

Informan merupakan subjek yang dapat memberikan sebuah informasi tentang sebuah organisasi untuk menjadi sumber data yang mengenai permasalahan yang di angkat oleh peneliti. Informan yang di miliki peneliti yaitu:

Tabel 3. 1 Informan Wawancara

NO	NAMA	JABATAN	KETERANGAN
1	Bapak Andi Sanggalanggi	Direktur	Informasi Kunci
2	Ibu Musdalifah	Kepala Admin	Informasi Kunci
3	Bapak Sabir Amir	Manajer SDM	Informasi Kunci
4	Bapak Muhammad Ikbhiranzikra	supervisor	Informasi Pendukung
5	Pak Usman Aras	Ketua PL	Informasi Pendukung
6	Pak Adika Idris	Karyawan	Informasi Pendukung
7	Pak Riswandi	Karyawan	Informasi Tambahan
8	Ibu Anita Sukirah	Karyawan	Informasi Tambahan

F. Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Observasi adalah tinjauan langsung yang bertujuan dengan membandingkan apa yang telah diperoleh melalui literatur yang ada dan apa yang betul-betul terjadi atau berlangsung di lapangan. Observasi merupakan salah satu pengumpulan data yang tidak hanya mengukur sikap responden yang terjadi (situasi dan kondisi), observasi ini dilakukan dengan cara peneliti mendatangi lokasi peneliti, selanjutnya melakukan pengamatan dan pencatatan fenomena-fenomena yang di teliti.

b. Wawancara

Defenisi wawancara menurut Sugiyono (2019) wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat di kontruksikan makna dalam suatu topik tertentu.

c. Dokumentasi

Dokumentasi sangat besar manfaatnya karena dapat menggambarkan latar belakang mengenai pokok masalah penelitian juga dapat di jadikan bahan pengecekan terhadap kesesuaian data yang di teliti.

Dokumentasi adalah keterangan kejadian yang berbentuk gambar, foto, video, sketsa dan lainnya. Dokumentasi adalah suatu peristiwa yang tercatat dan membuat penjelasan-penjelasan yang di buat oleh individu dan kelompok yang berfungsi agar mendapatkan sumber informasi yang alami.

G. Metode Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis yaitu analisis deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif kualitatif bertujuan untuk memberikan gambaran atau deskripsi tentang suatu fenomena atau keadaan yang ada pada suatu

populasi tertentu dengan menggunakan pendekatan kualitatif sehingga dapat memberikan gambaran tentang peran kepuasan kerja dalam meningkatkan retensi karyawan.

Untuk tahapan yang di gunakan sebagai berikut :

1. Produksi Data

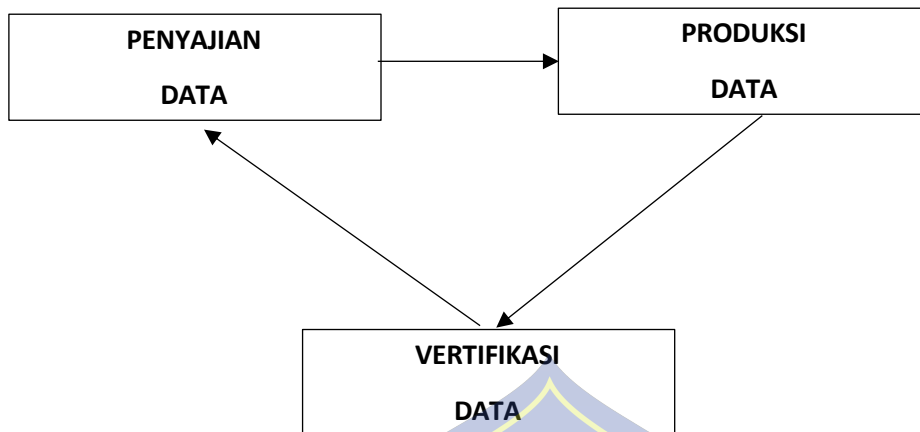
Menurut Sugiyono (2019) memproduksi data yaitu merangkum, memilih dan memilah hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, di cari tema dan polanya. Dengan begitu data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang jelas dan mempermudah penelitian.

2. Penyajian Data

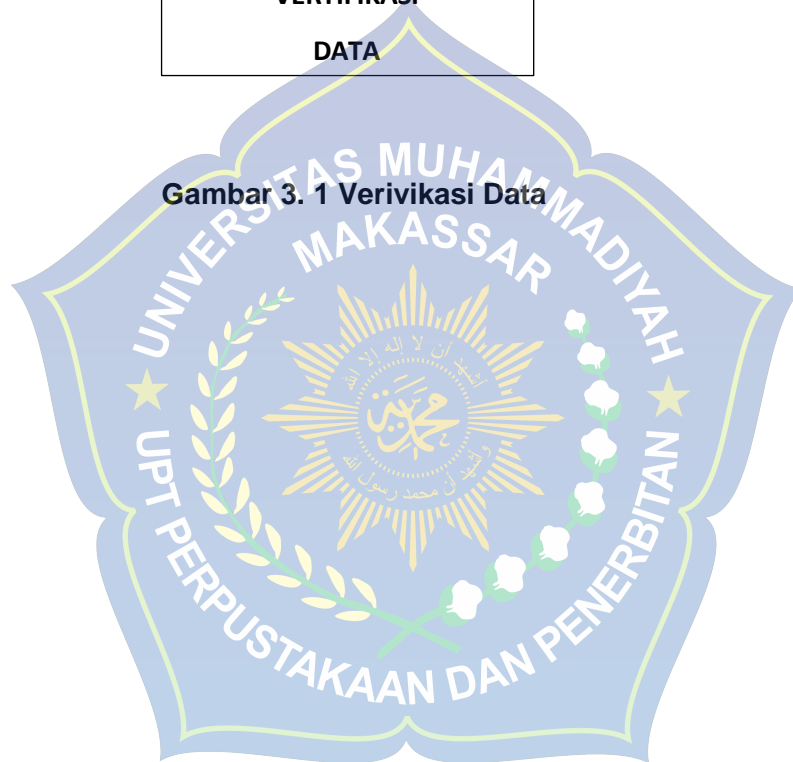
Dalam penelitian kualitatif, penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antara kategori. Yang paling sering digunakan untuk meyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif. Sugiyono (2019)

3. Vertifikasi Data

Menurut Miles dan Huberman dalam (Sugiono 2019) menyatakan bahwa kesimpulan dalam penelitian kualitatif adalah temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu obyek yang sebelumnya masih samar atau gelap sehingga setelah di teliti menjadi jelas.



Gambar 3. 1 Verivikasi Data



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat PT. Haji LA Tunrung Listrik dan Kontruksi

PT. Haji LA Tunrung Listrik dan Kontruksi didirikan pada tanggal 14 November 1984 awalnya adalah CV. Latunrung Listrik & Kontruksi oleh Bapak Ir. La Tinro La Tunrung namun kemudian status berubah menjadi PT. Pada tanggal 27 juni 1994. Pengalam proyek di bidang kelistrikan Pembangkit Listrik Tenaga Minihydro 2x1,5MW – PLTM Bungin 1, dengan komposisi kepemilikan PT. HAJI LA TUNRUNG L&K 100% (Independent Power Purchase = IPP untuk pemenuhan kebutuhan energy PT. PLN) Pembangkit Listrik Tenaga Minihydro 2x2,5MW – PLTM Bungin 3, dengan komposisi kepemilikan PT. HAJI LA TUNRUNG L&K 30%, PT. GREAT COLOUR ENERGY 70% (Malaysia) Pembangkit Listrik Tenaga Minihydro 2x5MW – PLTM Bungin 2, (dalam proses pembangunan) dengan komposisi kepemilikan PT. HAJI LA TUNRUNG L&K 100% (IPP untuk pemenuhan keperluan energy PT. PLN) Pembangunan 13 unit pembangkit listrik tenaga mikrohidro yang tersebar di berbagai daerah se Indonesia – Kementerian Energi Sumber Daya Mineral R.I Pembangunan PLTM BONE I – PT. BBE Pembangunan PLTD MAMOSALATO-MEDCO ENERGY Pembangunan jaringan distribusi tegangan menengah & tegangan tinggi (PT. PLN, Khususnya di wilayah kerja Wilayah SULTANBATARA) Pengalam proyek di bidang jasa kontruksi dan jasa lainnya Pembangunan instalasi jaringan pipa air minum PDAM di beberapa titik Pembangunan saluran air di beberapa titik Pembangunan Dry Dock – PT. Industri Kapal Indonesia

Pembangunan gedung meliputi gedung kesehatan, perkantoran, komersial, dan hunian di beberapa tempat milik pemerintah maupun swasta.

Pembangunan Bendungan di beberapa lokasi Unit pengelolaan dan penyimpanan air baku di beberapa lokasi Pembangunan Gedung Instalasi Pengelolaan Air Limbah (IPAL) dan fasilitas bangunan sarana milik Job-Pertamina Medco Pengadaan Jasa Kendaraan Operasional Senoro CPP JOB-Pertamina Medco E&P Tomori Sulawesi Pengadaan Jasa Pembuatan Pagar Batas Lahan JOB-Pertamina Medco E&P Tomori Sulawesi Pembangunan ruas jalan pada beberapa tempat/lokasi di Sulawesi Selatan Jembatan berbagai tipe di beberapa titik/lokasi Pengalaman proyek di bidang jasa perdagangan dan lainnya Pengadaan Barang pada PT. Antam Tbk, meliputi antara lain ; Calcium Carbide & Ferro Silica Penyediaan Jasa Angkutan/Kendaraan Operasional untuk Job-Pertamina Medco Pengadaan Barang pada PT. Virtue Dragon Nickel Industry (bekerjasama dengan Grup Usaha PT. Sukses Sangga Sejahtera dan PT. Halal Barakallah Utama) meliputi pengadaan ; Solar B3, Limestone, plitstone, dll.

2. Visi dan Misi

a. Visi

Menjadi perusahaan jasa konstruksi terkemuka yang mampu memberikan kepuasan kepada pelanggan melalui produk serta pelayanan yang berkualitas dan inovatif.

b. Misi

- 1) Meningkatkan nilai yang tinggi bagi pemegang saham
- 2) Memenuhi kebutuhan pelanggan dengan produk dan pelayanan yang berkualitas dan inovatif.

- 3) Memberikan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, meningkatkan kesejahteraan dan memberikan kesempatan berkembang kepada karyawan.
- 4) Menciptakan hubungan kerja sama yang kuat dengan pelanggan dan mitra kerja.

B. Struktur Organisasi

Struktur Organisasi adalah sebuah garis hirarki atau bertingkat yang mendeskripsikan komponen-komponen yang menyusun yang menyusun perusahaan. Dimana setiap individu atau sumber daya manusia yang berada dalam lingkup perusahaan tersebut memiliki posisi dan fungsinya masing-masing.

Adapun struktur organisasi pada PT. Haji LA Listrik dan Konstruksi.



1. Komisaris Utama

- a. Memantau kinerja manajemen dan memastikan bahwa keputusan yang di ambil sesuai dengan kepentingan perusahaan.
- b. Terlibat dalam pengambilan keputusan penting yang berkaitan dengan arah strategi perusahaan.
- c. Membantu dalam merumuskan dan mengimplementasikan strategi jangka pendek dan jangka panjang perusahaan
- d. Membangun komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis.
- e. Mengawasi dan memastikan penerapan kebijakan dan prosedur yang ada dalam perusahaan.

2. Komisaris

- a. Mengkoordinasikan semua kegiatan yang dilakukan oleh komusaris di bawahnya untuk memastikan keselarasan dengan tujuan perusahaan.
- b. Merancang dan mengimplementasikan program-program yang relevan untuk anggota dan masyarakat.
- c. Menyelenggarakan pelatihan dan seminar untuk meningkatkan kapasitas anggota
- d. Melakukan upaya untuk mengumpulkan dana guna mendukung kegiatan komusaris
- e. Mengelola administrasi, termasuk pengarsipan dan dokumentasi kegiatan.

3. Direktur Utama

- a. Memimpin pengembangan dan pelaksanaan visi serta strategi perusahaan.

- b. Mengambil keputusan penting terkait operasional dan pengembangan perusahaan.
 - c. Memantau kinerja tim manajemen dan memastikan bahwa semua departemen beroperasi dengan baik.
 - d. Membangun hubungan dengan pemegang saham, pelanggan, dan mitra bisnis.
 - e. Mengelola sumber daya manusia, keuangan, dan material untuk mencapai efisiensi.
 - f. Menyusun laporan berkala untuk dewan komisaris dan stakeholders lainnya mengenai kinerja perusahaan.
4. Direktur
- a. Mengambil keputusan strategis terkait operasional dan pengembangan perusahaan.
 - b. Memimpin dan memantau kinerja tim manajemen serta karyawan.
 - c. mengembangkan dan mengimplementasikan rencana bisnis untuk mencapai tujuan perusahaan.
 - d. Mengelola sumber daya manusia, keuangan, dan material untuk mencapai efisiensi operasional.
 - e. membangun dan memelihara hubungan dengan pelanggan, mitra bisnis, dan pemangku kepentingan lainnya

C. Hasil Penelitian

1. Peran kepuasan kerja dalam meningkatkan retensi karyawan di PT. Haji LA Tunrung Listrik dan Konstruksi.

Penelitian ini bertujuan untuk memahami peran kepuasan kerja dalam meningkatkan retensi karyawan di PT. Haji LA Tunrung Listrik dan

Konstruksi, data di kumpul melalui wawancara dengan delapan karyawan yang menunjukkan bahwa 70% responden merasa puas dengan gaji mereka. Salah satu temuan utama adalah bahwa karyawan yang merasa di hargai cenderung lebih loyal, sebagai contoh, Bapak Andi mengatakan, "saya merasa dihargai, dan itu membuat saya ingin bertahan." Temuan ini sejalan dengan teori kepuasan kerja yang menyatakan bahwa penghargaan berkontribusi pada loyalitas karyawan (Mathis & Luthas. Hal 9) Meskipun perusahaan telah melakukan upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja, tantangan tetap ada, terutama dalam hal komunikasi antara manajer dan karyawan.

Berikut wawancara mengenai peran kepuasan kerja dalam meningkatkan retensi karyawan yang dilakukan peneliti pada hari rabu, tanggal 5 maret 2025 kepada informan yang memiliki jabatan sebagai direktur pada PT. Haji LA Tunrung Listrik dan Konstruksi 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 Konstruksi?
- 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 berkala.

Wawancara yang di lakukan pada tanggal 20 maret 2025 kepada informan yang memiliki jabatan sebagai ketua admin pada PT. Haji LA Tunrung Listrik dan Konstruksi yang bernama **Ibu Musdalifah** peneliti kemudian 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 dilakukan pada tanggal 20 maret 2025 kepada infroman yang memiliki jabatan sebagai Manejer SDM pada PT. Haji LA Tunrung Listrik dan Konstruksi yang bernama **Bapak Sabir Amir** peneliti kemudian 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 dilakukan pada tanggal 20 maret 2025 kepada infroman yang memiliki jabatan sebagai supervesor pengelolah data pada

PT. Haji LA Tunrung Listrik dan KonStruksi yang bernama **Bapak Muhammad Ikbhiranzikra** 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 Ikbhiranzikra** memberi menjawab sebagai berikut :

a. Bapak Muhammad Ikbhiranzikra 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 Ikbhiranzikra 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 Ikbhiranzikra mengatakan bahwa :

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

Wawancara yang dilakukan pada tanggal 20 maret 2025 kepada infroman yang memiliki jabatan ketua PL (Pengawas lapangan) atas nama

Bapak Usman Aras dengan **pertanyaan** yang ditanyakan yaitu sebagai berikut, dan bagaimana umpan balik tersebut digunakan untuk membuat perubahan atau perbaikan dilapangan?

Dengan jawabannya yaitu :

- a. Dari pengamatan Anda dilapangan, 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 diperusahaan?

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 ditempat 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 manajer. Selain itu, saya juga memastikan aturan di lapangan dijalankan dengan adil supaya tidak ada yang merasa di rugikan

Wawancara yang dilakukan pada tanggal 26 maret 2025 kepada informan yang memiliki jabatan sebagai karyawan dengan nama Bapak **Andika Idris**, dengan pertanyaan sebagai berikut :

- a. Sejauh mana kepuasan kerja yang anda rasakan berkontribusi terhadap keinginan anda untuk tetap bekerja di PT. Haji LA Tunrung Listrik dan Konstruksi ?
- 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 diperbaiki 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 diapresiasi oleh atasan maka kami mungkin akan lebih semangat

Wawancara yang dilakukan pada tanggal 26 maret 2025 kepada informan yang memiliki jabatan sebagai karyawan dengan nama **Bapak Riswandi**, dengan pertanyaan sebagai berikut :

- a. Sejauh mana kepuasan kerja yang anda rasakan berkontribusi terhadap keinginan anda untuk tetap bekerja di PT. Haji LA Tunrung Listrik dan Konstruksi ?
- 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 dianggap salah satu aspek untuk membuat karyawan merasa dihargai dan didengar.

Wawancara yang dilakukan pada tanggal 26 maret 2025 kepada informan yang memiliki jabatan sebagai karyawan dengan nama **Ibu Anita Sukirah**.

Dengan pertanyaan sebagai berikut :

- a. Sejauh mana kepuasan kerja yang anda rasakan berkontribusi terhadap keinginan anda untuk tetap bekerja di PT. Haji LA Tunrung Listrik dan Konstruksi ?
- 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

D. 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.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan temuan penelitian, dan pembahasan 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.

B. Saran

Untuk lebih meningkatkan kepuasan kerja dan retensi karyawan, perusahaan sebaiknya terus mengembangkan program-program yang sudah ada, seperti pelatihan dan bonus tahunan, serta memperkuat komunikasi antara manajemen dan karyawan. Selain itu, perusahaan perlu lebih memperhatikan keseimbangan antara tuntutan kenaikan gaji dan jabatan dengan kemampuan serta kebijakan perusahaan. Mengelola ekspektasi karyawan dengan lebih baik akan membantu menjaga loyalitas dan semangat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- 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>
- Sofie, F& S Fitria, S, K. (2018). Identifikasi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Usaha Menengah (Studi Pada CV. Kota Agung). *Jurnal Wacana Ekonomi*, 18(1), 1–12.
- 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>
- Firjatullah, J, Wolor, C, W & 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 Karyawan di 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 lndonesia*. 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.banjaresepacific.com/index.php/jimr>
- Rusmawati, V. (2024). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Guru pada SDN 018 Balikpapan. *EJournal Administrasi Negara*, 1(2), 395–409.
- Wijaya, S (2022). *Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Retensi Karyawan*. 9(1), 356–363.
- Sudi, M., Nirwana, N. K. A., Thamrin, W. P., & ... (2024). Pembinaan Kultur Organisasi yang Berorientasi pada Keseimbangan Kerja-Hidup: Meningkatkan Kepuasan dan Retensi Karyawan. *I-Com: Indonesian ...*, 4(2), 664–672. <https://ejournal.uniramalang.ac.id/index.php/i-com/article/view/4206%0Ahttps://ejournal.uniramalang.ac.id/index.php/i-com/article/download/4206/2811>
- Syahputri, A. Z., Fallenia, F. Della, & Syafitri, R. (2023). Kerangka berfikir penelitian kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Pengajaran*, 2(1), 160–166.
- Wayan, N., Nirmala, M., Ngurah, I. G., & Hadi, W. (2022). *Jurnal Ilmu Manajemen Retensi karyawan generasi Y dan Z : pentingnya manajemen talenta dan kepuasan kerja*. 11(2021), 807–820.
- Wolo, P. D., Trisnawati, R., & Wiyadi. (2017). Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Pada RSUD TNI AU Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 17(2), 25–34.
- Pabisa, Y, A dan Sisnuhadi. (2024). *Peran Keterlibatan Organisasi dalam Mediasi Hubungan Antara Lingkungan Kerja dan Retensi Karyawan*. 8(1), 372–388.
- Zaky, M., Kerja, K., Karyawan, R., & Sumber, M. (2020). *Kepuasan Kerja dan Retensil Karyawan*. 1(2), 95–104.
- Sofie, F & Fitria, S, K (2019)Fabiani Sofie, & Fitria, S, E (2019). Identifikasi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Usaha Menengah (Studi Pada CV. Kota Agung). *Jurnal Wacana Ekonomi*, 18(1), 1–12.
- 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.
- Wijaya, S. (2022). *Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Retensi Karyawan*. 9(1), 356–363.
- (Loliyana et al., 2024)(Shierli Wijaya, 2022)



PEDOMAN WAWANCARA

Biodata Informan

Nama :

Umur :

Pekerjaan :

PERTANYAAN WAWANCARA

1. Bagaimana Bapak menilai hubungan antara kepuasan kerja dan tingkat retensi karyawan di PT. Haji LA Tunrung Listrik dan Kontruksi?
2. Apa saja langka-langka yang telah perusahaan lakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan ?
3. Menurut bapak bagaimana perusahaan mengukur efektivitas program-program yang bertujuan meningkatkan kepuasan kerja terhadap retensi karyawan?
4. Dari pengalaman Anda sebagai Ketua Admin, bagaimana kepuasan kerja karyawan di PT. Haji La Tunrung Listrik dan Konstruksi mempengaruhi keinginan mereka untuk bertahan?
5. Menurut Anda, hal-hal apa saja yang paling sering disampaikan karyawan terkait kepuasan atau ketidakpuasan mereka dalam bekerja?
6. Bagaimana peran tim administrasi dalam mendukung program-program perusahaan untuk meningkatkan kepuasan dan retensi karyawan?
7. Bagaimana strategi yang diterapkan oleh bagian SDM untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT. Haji La Tunrung Listrik dan Konstruksi?
8. Menurut Anda, sejauh mana kepuasan kerja berpengaruh terhadap tingkat retensi karyawan di perusahaan ini?

9. Apa saja tantangan yang dihadapi SDM dalam menjaga kepuasan kerja agar karyawan tetap loyal dan bertahan lama diperusahaan?
10. Menurut Anda, apakah ada hubungan antara kepuasan kerja karyawan dengan data retensi karyawan yang Anda kelola?
11. Apa indikator dalam data yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan sedang baik atau menurun?
12. Bagaimana data yang Anda kelola membantu perusahaan dalam mengambil langkah untuk meningkatkan retensi karyawan?
13. Dari pengamatan Anda dilapangan, bagaimana kepuasan kerja mempengaruhi semangat dan loyalitas karyawan?
14. Apa saja faktor dilapangan yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan menurut Anda?
15. Bagaimana Anda sebagai ketua pengawasan membantu menjaga kepuasan kerja karyawan agar mereka mau bertahan diperusahaan?
16. Sejau mana kepuasan kerja yang anda rasakan berkontribusi terhadap keinginan anda untuk tetap bekerja di PT. Haji I LA Tunrung Listrik dan Kontruksi ?
17. Menurut anda aspek kepuasan kerja apa yang paling penting untuk meningkatkan retensi karyawan diperusahaan ini ?

LAMPIRAN CODING WAWANCARA

CODING WAWANCARA

1. Coding Indikator

- I : Berkomunikasi dengan pendengar
- I-A : Mempertimbangkan keinginan pendengar
- II : Mendeskripsikan objek penelitian
- II-A : menjabarkan kelebihan objek penelitian

2. Coding key Informan

- AS : Andi Sanggalanggi (direktur)
- M : Musdalifah (kepala admin)
- SA : Sabir Amir (Manejer SDM)
- MI : Muhamm ad Ikbhiranzikra (supervisor)
- UA : Usman Aras (ketua penglap)
- AI : Andika Idris (karyawan)
- R : Riswandi (karyawan)
- AS : Anita Sukirah (karyawan)

Wawancara key Informan 1

Nama : Andi Sanggalanggi

Kode : AS

Jabatan : Direktur

KODE	Data wawancara	Baris	Penulisan
I	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.	13	AS//I/1/13
II-A	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.	18	AS//II-A/1/18
I-A	Kami mengukur dengan melihat data tingkat pergantian karyawan setiap tahun, serta melalui survei kepuasan karyawan yang di lakukan secara bersalah.	42	AS/A-I/1/42

LAMPIRAN 1

TRANSKIP WAWANCARA

Informan 1 : Bapak Andi Sanggalanggi La Tinro

Penelitian : Mohon maaf mengganggu waktunya bapak saya lagi melakukan penelitian di kantor ini penelitiannya tentang “ **Peran Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Retensi Karyawan**” dan ada beberapa pertanyaan yang ingin saya tanyakan ke bapak. Agar mempersingkat waktu, karnya saya tau pak Andi juga memiliki agenda lain setelah ini jadi izinkan saya langsung saja masuk ke pertanyaan yang pertama yaitu Bagaimana Bapak menilai hubungan antara kepuasan kerja dan tingkat retensi karyawan di PT. Haji LA Tunrung Listrik dan Kontruksi?

Bapak Andi Sanggalanggi La Tinro : Menurut saya menilai hubungan antara kepuasan kerja dan retensi karyawan pada perusahaan ini sangat saling mendukung karena ketika seperti yang kita ketahui kalau karyawan di perusahaan tidak puas makan akan berdampak pada retensi karyawan itu sendiri maka **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 (I Baris13).** jadi saya sebagai direktur sendiri menilai hubungan ini sangat saling membutuhkan mendukung dan lain sebagainya.

Penelitian : Baik pak terimakasih atas jawabanya, saya lanjut untuk pertanyaan yang ke dua ya pak pertanyaanya yaitu Apa saja langka-langka yang telah perusahaan lakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan ?

Bapak Andi Sanggalanggi La Tinro : 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 (A-II Baris 18). Di perusahaan kami ini ibaratnya begini kita kerja dan anggap saja keluarga sehingga tidak ada rasa sungkan untuk saling mengutarakan pendapat, dalam hal karyawan yang melakukan tugas dengan baik maka akan di berikan bonus yang baik juga seperti apa yang dia peroleh itulah yang dia dapat, kalau karyawannya tidak mau berusaha kita sebagai pemimpin harus turun tangan untuk mengarahkan bagaimana sehingga karyawan maju perusahaan juga maju apa lagi ini kan perusahaan yang bergerak di bidang listrik dan kontruksi jadi butuh karyawan yang semanganya tinggi.

Penelitian : Baik pak untuk pertanyaan yang terakhir Menurut bapak bagaimana perusahaan mengukur efektivitas program-program yang bertujuan meningkatkan kepuasan kerja terhadap retensi karyawan?

Bapak Andi Sanggalanggi La Tinro : Dalam pandangan saya, untuk mengukur efektivitas program yang bertujuan meningkatkan kepuasan kerja dan retensi karyawan, perusahaan bisa melakukan beberapa langkah. Pertama, saya percaya penting untuk melakukan survei kepuasan karyawan secara berkala. Ini akan membantu kita memahami seberapa puas mereka dengan berbagai aspek pekerjaan. Selain itu, memantau tingkat retensi karyawan sebelum dan setelah program dilaksanakan juga sangat krusial.

Saya juga akan merekomendasikan untuk mengadakan wawancara atau sesi fokus grup dengan karyawan. Ini memberikan kesempatan bagi mereka untuk

memberikan masukan secara langsung mengenai program yang diterapkan. Selain itu, menetapkan indikator kinerja seperti produktivitas dan tingkat absensi bisa membantu kita melihat dampak nyata dari program tersebut.

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

(I-A Baris 42) membandingkan hasil dengan perusahaan lain dalam industri yang sama bisa memberikan perspektif yang lebih luas. Dengan langkah-langkah ini, kita dapat lebih baik mengevaluasi apakah program-program yang kita jalankan benar-benar efektif dalam meningkatkan kepuasan dan retensi karyawan.

Peneliti : baik pak terimakasih atas jawaban dari bapak

Bapak Andi Sanggalanggi La Tinro : iya... sama-sama



Wawancara key informan 2

Nama : Ibu Musdalifah

Kode : M

Jabatan : Ketua Admin

KODE	Data Wawancara	Baris	Penulisan
I	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.	6	M/I/2/6
II-A	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.	13	M/II-A/2/13
I-A	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.	23	M/I-A/2/23

LAMPIRAN 2

TRANSKIP WAWANCARA

Informan 2 : Ibu Musdalifah

Penelitian : Oiya.. ibu saya sedang meneliti di kantor ini dan ada beberapa pertanyaan yang ingin saya pertanyakan agar mempersingkat waktu mungkin saya bisa mulai dengan pertanyaan pertama yaitu dari pengalaman Anda sebagai Ketua Admin, bagaimana kepuasan kerja karyawan di PT. Haji LA Tunrung Listrik dan Konstruksi mempengaruhi keinginan mereka untuk bertahan?

Ibu Musdalifah : 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 dilingkungan kerja. Tapi kalau merasa tidak dihargai atau ada masalah yang tidak diselesaikan, biasanya mereka mulai mencari peluang di tempat lain. (I/ Baris 6) Apa lagi saya sebagai admin yang bisa dibilang sangat sibuk namun kalau dihadang dengan pertanyaan tentang kepuasan kerja tentunya akan puas ketika semua tim berkerja dengan baik tentunya.

Penelitian : selain tentang kepuasan kerja ada juga pertanyaan selanjutnya yaitu Menurut Anda, hal-hal apa saja yang paling sering disampaikan karyawan terkait kepuasan atau ketidakpuasan mereka dalam bekerja?

Ibu Musdalifah : 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. (II-A/ Baris 13) Saya sering mendapat keluhan dari

teman-teman kerja tentang lembur seperti yang kita ketahui bahwa perusahaan ini bergerak di bidang PT. dan bekerja sama dengan pemerintah kata mereka *apa ada libur dihari saptu minggu?*. Namun perusahaan menjadikan hari minggu dan senin sebagai hari untuk lembur, perusahaan tidak pernah membiarkan karyawan pulang di atas jam lima namun jika ada yang belum selesai maka akan dilanjutkan pada saptu atau minggu sebagai jam lemburnya untuk menyelesaikan pekerjaan yang belum selesai.

Penelitian : baik ibu jawabanya sangat jelas ya saya lanjut pertanyaan yang terakhir yaitu Bagaimana peran tim administrasi dalam mendukung program-program perusahaan untuk meningkatkan kepuasan dan retensi karyawan?

Ibu Musdalifah : 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. (I-A/ Baris 23)

Peneliti : baik itu terimakasih atas jawabanya

Ibu Musdalifah : sama-sama....

Wawancara key informan 3

Nama : Bapak Sabir Amir

Kode : BS

Jabatan : Manejer SDM

KODE	Data Wawancara	Baris	Penulisan
I-A	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.	24	BS/I-A/3/24
I	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.	37	BS/I/3/37
II	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.	41	BS/II/3/41

LAMPIRAN 3

TRANSKIP WAWANCARA

Indorman Bapak Sabir Amir

Peneliti : *pak bisa minta waktunya sebentar, sebelumnya perkenalkan saya mahasiswa yang meneiti di perusahaan ini tentang peran kepuasan kerja dalam meningkatkan retensi karyawan dan pada kesempatan ini ada beberapa pertanyaan yang ingin saya tanyakan kepada bapak. Agar mempersingkat waktu karena saya liat bapak juga lagi sibuk saya langsung masuk ke pertanyaan pertama saja ya pak, pertanyaanya yaitu Bagaimana strategi yang diterapkan oleh bagian SDM untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT. Haji La Tunrung Listrik dan Konstruksi?*

Bapak Sabir Amir : Oiya dek sebelumnya sudah di arahkan sama admin ya. Baik pertanyaan yang bagus ini untuk bidang sdm

Saya memang lagi sibuk namun tidak apa-apa kita sering-sering soal kepuasan kerja diperusahaan khususnya bidang sdm ya jadi kita yang di sdm ini kami fokus pada beberapa hal untuk meningkatkan kepuasan kerja. Pertama, kami memberikan pelatihan untuk membantu karyawan mengembangkan keterampilan mereka. Kedua, kami memastikan gaji dan tunjangan yang kompetitif agar karyawan merasa dihargai.

Kami juga menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung, serta mendorong komunikasi yang terbuka. Selain itu, kami memberi fleksibilitas dalam jam kerja supaya karyawan bisa seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Kami juga punya program penghargaan untuk mengakui kerja keras karyawan. Terakhir, kami melakukan survei untuk mendengar masukan mereka. Semua ini bertujuan agar karyawan merasa puas dan termotivasi."

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.

(I-A/ Baris 24)

Peneliti : Baik pan terimakasih untuk jawabanya saya lanjut ke pertanyaan ke dua yaitu menurut bapak , sejauh mana kepuasan kerja berpengaruh terhadap tingkat retensi karyawan di perusahaan ini?

Bapak Sabir Amir : "Sebagai manajer SDM, saya percaya bahwa kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap retensi karyawan. Ketika karyawan merasa puas, mereka lebih termotivasi untuk bekerja dan loyal kepada perusahaan.

Karyawan yang bahagia cenderung tidak mencari pekerjaan lain, sehingga mengurangi tingkat turnover. Selain itu, kepuasan kerja menciptakan lingkungan yang positif, yang meningkatkan hubungan antar rekan kerja.

Dengan karyawan yang puas, kita juga melihat peningkatan produktivitas, yang tentunya berdampak baik pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Jadi, menjaga kepuasan kerja adalah prioritas utama kami untuk memastikan tim kami tetap solid dan berkomitmen." Dan 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 (II/ Baris 37)

Peneliti : pertanyaan terakhir pak Apa saja tantangan yang dihadapi SDM dalam menjaga kepuasan kerja agar karyawan tetap loyal dan bertahan lama di perusahaan?

Bapak Sabir Amir :

Peneliti : teimakasih untuk jawabanya pak

Bapak Sabir Amir : iya sama-sama



Wawancara key informan 4

Nama : Muhammad Ikbhيرانzikra

Kode : MI

Jabatan : Super Vesor Pengelolah Data

KODE	Data Wawancara	Baris	Penulisan
I	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.	20	MI/I/4/20
I-A	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.	24	MI/I-A/4/24
II	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.	63	MI/II/4/63

LAMPIRAN 4

TRANSKIP WAWANCARA

Informan 4 : Bapak Muhammad Ikbhiranzikra

Peneliti : *pak bisa minta waktunya sebentar, sebelumnya perkenalkan saya mahasiswa yang meneiti di perusahaan ini tentang peran kepuasan kerja dalam meningkatkan retensi karyawan dan pada kesempatan ini ada beberapa pertanyaan yang ingin saya tanyakan kepada bapak. Agar mempersingkat waktu karena saya liat bapak juga lagi sibuk saya langsung masuk ke pertanyaan pertama saja ya pak, pertanyaanya yaitu menurut bapak, apakah ada hubungan antara kepuasan kerja karyawan dengan data retensi karyawan yang Anda kelola?*

Bapak Muhammad Ikbhiranzikra : Sebagai manajer SDM, saya yakin ada hubungan yang kuat antara kepuasan kerja karyawan dan data retensi karyawan yang kami kelola. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih loyal dan enggan untuk berpindah tempat kerja.

Kami sering melihat bahwa tingkat kepuasan yang tinggi sejalan dengan tingkat retensi yang baik. Karyawan yang bahagia lebih termotivasi, bekerja lebih efisien, dan memiliki hubungan yang lebih baik dengan rekan kerja. Semua ini berkontribusi pada stabilitas tim dan mengurangi angka turnover.

Kami juga rutin menganalisis data retensi dan survei kepuasan kerja untuk memahami lebih dalam faktor-faktor yang mempengaruhi. Hasil analisis ini membantu kami untuk terus meningkatkan program dan kebijakan yang ada, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik bagi semua karyawan.

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. (I / Baris 20)

Peneliti : langsung saja kita lanjut ke pertanyaan ke dua yaitu apa indikator dalam data yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan sedang baik atau menurun?

Bapak Muhammad Ikbhira Zikra : 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.

(I-A/ Baris 24)

Sebagai manajer SDM, saya melihat beberapa indikator yang sangat penting untuk menilai kepuasan kerja karyawan. Pertama, hasil survei kepuasan kerja adalah salah satu yang utama. Ketika skor dari survei tersebut tinggi, itu menunjukkan bahwa karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka dan lingkungan kerja.

Selanjutnya, tingkat retensi karyawan juga sangat berarti. Jika banyak karyawan yang bertahan, itu menandakan bahwa mereka merasa nyaman dan senang bekerja di perusahaan kami. Disisi lain, tingkat absensi yang rendah menjadi indikator positif lainnya, karena karyawan yang puas cenderung tidak sering absen.

Umpan balik yang diberikan karyawan dalam forum atau pertemuan juga sangat berharga. Jika mereka memberikan komentar positif, itu menunjukkan kepuasan mereka. Selain itu, peningkatan produktivitas adalah tanda bahwa karyawan merasa termotivasi dan terlibat dalam pekerjaan mereka.

Akhirnya, partisipasi dalam kegiatan perusahaan, seperti pelatihan atau acara sosial, juga mencerminkan kepuasan kerja. Karyawan yang aktif berpartisipasi biasanya merasa lebih terhubung dengan perusahaan. Semua indikator ini membantu kami memahami kondisi kepuasan kerja di perusahaan secara menyeluruh."

Peneliti : lanjut pertanyaan yang terakhir yaitu bagaimana data yang Anda kelola membantu perusahaan dalam mengambil langkah untuk meningkatkan retensi karyawan?

Bapak Muhammad Ikhhiranzikra : Data yang kami kelola sangat membantu perusahaan dalam mengambil langkah untuk meningkatkan retensi karyawan. Pertama, dengan menganalisis hasil survei kepuasan kerja, kami bisa mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki. Misalnya, jika banyak karyawan yang merasa kurang dihargai, kami bisa segera mengambil tindakan untuk meningkatkan pengakuan terhadap mereka.

Selain itu, data tingkat absensi dan turnover memberikan wawasan tentang potensi masalah di tempat kerja. Jika kami melihat angka absensi yang tinggi, itu bisa menjadi tanda bahwa ada masalah dengan lingkungan kerja atau keseimbangan kerja-hidup. Dengan informasi ini, kami bisa mengembangkan program yang lebih baik untuk mendukung karyawan.

Kami juga memantau umpan balik dari karyawan secara rutin. Ketika mereka memberikan masukan tentang pengalaman kerja mereka, kami bisa menyesuaikan kebijakan atau program yang ada agar lebih sesuai dengan kebutuhan mereka. Semua data ini memberikan dasar yang kuat untuk membuat

keputusan yang tepat, sehingga kami dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan meningkatkan retensi karyawan di perusahaan.

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. (II/ Baris 63)



Wawancara key informan 5

Nama : Bapak Usman Aras

Kode : BU

Jabatan : Ketua PL (Pengawas Lapangan)

KODE	Data Wawancara	Baris	Penulisan
I	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 berpikir untuk pindah. Sebaliknya, kalau mereka merasa tidak puas, kerja jadi kurang maksimal dan kadang suka bolos.	13	BU/1/5/13
II-A	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 juga merasa puas.	21	BU/II-A/5/21
II	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 dijalankan dengan adil supaya tidak ada yang merasa dirugikan.	25	BU/II/5/25

LAMPIRAN 5

TRANSKIP WAWANCARA

Informan 5 : Bapak Usman Aras

Peneliti : *pak bisa minta waktunya sebentar, sebelumnya perkenalkan saya mahasiswa yang meneiti di perusahaan ini tentang peran kepuasan kerja dalam meningkatkan retensi karyawan dan pada kesempatan ini ada beberapa pertanyaan yang ingin saya tanyakan kepada bapak. Agar mempersingkat waktu karena saya liat bapak juga lagi sibuk saya langsung masuk ke pertanyaan pertama saja ya pak, pertanyaanya yaitu dari pengamatan Anda di lapangan, bagaimana kepuasan kerja mempengaruhi semangat dan loyalitas karyawan?*

Bapak Usman Aras: Kalau saya di lapangan terus bahas tentang kepuasan kerja dalam hal mempengaruhi loyalitas karyawan jawabanya mungkin ketika karyawan saya atau anggota saya mendapat gaji tepat waktu maka mereka akan dengan sendrinya akan loyalitas dalam kerjanya apa lgi berhubungan kerjanya pada berat-berat seperti angkat besi, kabel, campur semen untu membuat bangunan atau pembanguna bendungan yang sedang berlangsung ini dan **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 berpikir untuk pindah. Sebaliknya, kalau mereka merasa tidak puas, kerja jadi kurang maksimal dan kadang suka bolos. (I / Baris 13)**

Peneliti : baik terimakasih untuk jawabanya saya lanjut pertanyaan yang ke dua yaitu apa saja faktor di lapangan yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan menurut Anda?

Bapak Usman Aras: Saya sempat dengar keluhan karyawan saya bahwa mereka bakala semangat datang kerja kalau di kasih makan tempat tinggal dan gaji yang tetap waktu itu akan memicu faktor untuk tetap bertahan untuk kerja dan saya pun tau itu maka dari itu saya sebagai ketua sangat menjaga faktor itu agar karyawan saya apa lagi karyawan yang bagus kerjanya dapat bertahan lebih lama dan juga 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 juga merasa puas. (II-A/ Baris 21)

Peneliti : baik pan sekarang kita masuk ke pertanyaan yang terakhir yaitu bagaimana Anda sebagai ketua pengawasan membantu menjaga kepuasan kerja karyawan agar mereka mau bertahan di perusahaan?

Bapak Usman Aras: Saya selalu berusaha menjaga komunikasi yang baik dengan karyawan, mendengarkan keluhan mereka, dan cepat menyampaikan masalah ke manajemen. Selain itu, saya juga memastikan aturan dilapangan dijalankan dengan adil supaya tidak ada yang merasa dirugikan. (II / Baris 25)

Peneliti : baik pak terimakasih atas semua jawaban dri pertanyaan saya

Bapak Usman Aras : iya sama-sama

Wawancara key informan 6

Nama : Andika Idris

Kode : AI

Jabatan : Karyawan

KODE	Data Wawancara	Baris	Penulisan
I	Kepuasan kerja yang saya rasakan cukup baik, namun ada beberapa aspek yang mungkin harus di perbaiki yaitu kerja sama tim yang kurang bagus,		AI/1/6/
II-A	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		AI/II-A/6/

LAMPIRAN 6

TRANSKIP WAWANCARA

Indroman 6 : Andika Idris

Peneliti : Sejau mana kepuasan kerja yang anda rasakan berkontribusi terhadap keinginan anda untuk tetap bekerja di PT. Haji LA Tunrung Listrik dan Kontruksi ?

Kak Andika Idris : Kepuasan kerja yang saya rasakan cukup baik, namun ada beberapa aspek yang mungkin harus diperbaiki yaitu kerja sama tim yang kurang bagus

Peneliti : Menurut anda aspek kepuasan kerja apa yang paling penting untuk meningkatkan retensi karyawan di perusahaan ini ?

Kak Andika Idris : Saya rasa salah satunya adalah aspek penghargaan terhadap kinerja dan kesempatan pengembangan diri sangat penting. Karna ketika kami diapresiasi oleh atasan maka kami mungkin akan lebih semangat

Wawancara key informan 7

Nama : Riswandi

Kode : R

Jabatan : Karyawan

KODE	Data Wawancara	Baris	Penulisan
I	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	5	R/I/7/5
II-A	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	10	R/II-A/7/10

LAMPIRAN 7

TRANSKIP WAWANCARA

Indroman 7 : Riswandi

Peneliti : Sejau mana kepuasan kerja yang anda rasakan berkontribusi terhadap keinginan anda untuk tetap bekerja di PT. Haji LA Tunrung Listrik dan Kontruksi ?

Riswandi : 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. (I/ Baris 5)

Peneliti : Menurut anda aspek kepuasan kerja apa yang paling penting untuk meningkatkan retensi karyawan diperusahaan ini ?

Riswandi : Salah satu aspeknya adalah lingkungan kerja yang nyaman dan komunikasi terbuka antara atasan dan karyawan, karna hal itu dianggap salah satu aspek untuk membuat karyawan merasa dihargai dan di dengar. (II-A/ Baris 10)

Wawancara key informan 8

Nama : Anita Sukirah

Kode : AS

Jabatan : Karyawan

KODE	Data Wawancara	Baris	Penulisan
I	Menurut saya kepuasan kerja itu salah satu faktor utama dalam keputusan bertahan, sejauh ini kepuasan kerja cukup bsgus namun ada beberapa tim yang tidak konsisten sehingga membuat kerjaan kadang menumpuk	6	AS/A/8/6
II-A	Menurut saya, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sangat penting. Jika perusahaan mendukung keseimbangan ini, karyawan akan lebih setia dan mendukung	11	AS/II-A/8/11

LAMPIRAN 8

TRANSKIP WAWANCARA

Informan 8 : Anita Sukirah

Peneliti : Sejau mana kepuasan kerja yang anda rasakan berkontribusi terhadap keinginan anda untuk tetap bekerja di PT. Haji LA Tunrung Listrik dan Kontruksi ?

Anita Sukirah : Menurut saya kepuasan kerja itu salah satu faktor utama dalam keputusan bertahan, sejau ini kepuasan kerja cukup bsgus namun ada beberapa tim yang tidak konsisten sehingga membuat kerjaan kadang menumpuk.

(I/ Baris 6)

Peneliti : Menurut anda aspek kepuasan kerja apa yang paling penting untuk meningkatkan retensi karyawan diperusahaan ini ?

Anita Sukirah : Menurut saya, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sangat penting. Jika perusahaan mendukung keseimbangan ini, karyawan akan lebih setia dan mendukung. (II-A/ Baris 11)

LAMPIRAN DOKUMENTASI PENELITIAN







LAMPIRAN SURAT IZIN DAN BALASAN PENELITIAN



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
Makassar 90231

Nomor : **4061/S.01/PTSP/2025**
Lampiran : -
Perihal : **Izin penelitian**

Kepada Yth.
Pimpinan PT. Haji LA Tunrung Listrik
dan Konstruksi Makassar

di-
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 6255/05/C.4-VIII/II/1446/2025 tanggal 19 Februari 2025 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

N a m a : **FARIDA RAHMAN**
Nomor Pokok : **105721129421**
Program Studi : **Manajemen**
Pekerjaan/Lembaga : **Mahasiswa (S1)**
Alamat : **Jl. Slt Alauddin No. 259, Makassar**

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

" PERAN KEPUASAN KERJADALAM MENINGKATKAN RETENSI KARYAWAN DI PT. HAJI LA TUNRUNG LISTRIKDAN KONTRUKSI "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **21 Februari s/d 21 April 2025**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami **menyetujui** kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada Tanggal 21 Februari 2025

**KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN**



ASRUL SANI, S.H., M.Si.
Pangkat : **PEMBINA TINGKAT I**
Nip : **19750321 200312 1 008**

Tembusan Yth
1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar;
2. *Pertinggal.*



PT. HAJI LA TUNRUNG L & K

JL. ANDI PANGERANG PETTARANI
KOMP. IDI BLOK GA 8 NO. 27 RT. 001 / 007
MASALE PANAKKUKANG MAKASSAR 90231
TELP. (0411) 448276, (0411) 447711, HP. 0853 9990 2446
(0411) 448278 pthlt_lk@yahoo.com admin@hlt.co.id

Nomor : XLI/007/LK/2025
Lampiran : -
Perihal : Persetujuan Penelitian

Kepada Yth
Ketua LP3M
Universitas Muhammadiyah Makassar

Assalamualaikum Wr. Wb.,

Berdasarkan surat No. 6255/05/C.4-VIII/II/1446/2025 Tanggal 19 Februari 2025, maka dengan ini kami sampaikan bahwa pada prinsipnya kami menyetujui **Permohonan Izin Penelitian** di Perusahaan kami oleh 1 (Satu) orang Mahasiswi yaitu :

Nama : Farida Rahman
Nomor Pokok : 105721129421
Program Studi : Manajemen
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa (S1) Universitas Muhammadiyah Makassar
Alamat : Jl. Slt. Aleuddin No.259 Makassar

Dengan beberapa ketentuan sebagai berikut :

- Pelaksanaan Penelitian dilakukan di Kantor Pusat yang terletak di Kota Makassar.
- Pelaksanaan Penelitian akan dimulai tanggal 21 Februari s/d 21 April 2025
- Selama melaksanakan Penelitian di Lokasi peserta wajib mengenakan atribut Universitas
- Mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku di Kantor Pusat PT. HAJI LA TUNRUNG L&K
- Senantiasa menjaga ketertiban umum

Demikian kami sampaikan, terima kasih.

Makassar, 21 Februari 2025

PT. HAJI LA TUNRUNG L&K


PT. HAJI LA TUNRUNG
LISTRIK & KONSTRUKSI
ALFIAN NUNUNG K
General Manager



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS



Nomor : 381/05/A.2-III/46/2025 Makassar, 18 Februari 2025

Lamp : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.

Ketua LP3M Universitas Muhammadiyah Makassar

Di-

Tempat

Dengan Hormat

Dalam rangka proses penelitian dan penulisan skripsi mahasiswa dibawah ini:

Nama : FARIDA RAHMAN

Stambuk : 105721129421

Jurusan : Manajemen

Judul Penelitian : PERAN KEPUASAN KERJA DALAM MENINGKATKAN
RETENSI KARYAWAN DI PT HAJI LA TUNRUNG LISTRIK
DAN KONSTRUKSI

Dimohon kiranya mahasiswa tersebut dapat diberikan izin untuk melakukan penelitian
sesuai tempat mahasiswa tersebut melakukan penelitian

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuanya diucapkan terimakasih.

Dekan.

Dr. H. Andi Iah'an, S.E., M.Si

NPM: 051 507

Tembusan:

1. Rektor Unismuh Makassar
2. Arsip

LAMPIRAN BUKTI FALIDASI DATA DAN ABSTRAK



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PUSAT VALIDASI DATA
Jl. Sultan Alauddin 238 Makassar, Gedung Iqra II, 811-e-mail: pvd.feb@umh.ac.id

LEMBAR KONTROL VALIDASI
PENELITIAN KUALITATIF

NAMA MAHASISWA	Farida Rahman		
NIM	105721129421		
PROGRAM STUDI	Manajemen		
JUDUL SKRIPSI	PERAN KEPUASAN KERJA DALAM MENINGKATKAN RETENSI KARYAWAN DI PT HAJI LA TUNRUNG LISTRIK DAN KONSTRUKSI		
NAMA PEMBIMBING 1	Zalkha Soraya, S.E., M.M		
NAMA PEMBIMBING 2	Irwan Abdullah, S.Sos., M.M		
NAMA VALIDATOR	Alamsjah, ST., SE., M.M		

No	Dokumen	Tanggal Revisi	Uraian Perbaikan/keputusan	Paraf*
1	Pedoman wawancara/observasi/lapangan/atau pedoman lainnya		Sudah Sesuai	
2	Hasil verbatim dan coding wawancara/observasi/lapangan/atau pedoman lainnya		Sudah Sesuai	
3	Hasil Uji Keabsahan Data		Sudah Sesuai	
4	Hasil deskripsi penelitian		Sudah Sesuai	
5	Dokumentasi penelitian (rekaman wawancara/foto/dokumentasi lainnya)		Sudah Sesuai	
6	Hasil analisis		Sudah Sesuai	

*Harap validator memberi paraf ketika koreksi telah disetujui



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PUSAT VALIDASI DATA

Jl. Sultan Alauddin 228 Makassar, Gedung Iqra II, E-mail: pvd.feb@unismuh.ac.id

**LEMBAR KONTROL VALIDASI
ABSTRAK**

NAMA MAHASISWA	FARIDA RAHMAN			
NIM	105721129421			
PROGRAM STUDI	Manajemen			
JUDUL SKRIPSI	Peran Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Retensi Karyawan Di PT. Haji LA Tunrung Listrik dan Kontruksi			
NAMA PEMBIMBING 1	Zalkha Soraya, S.E., M.M			
NAMA PEMBIMBING 2	Irwan Abdullah, S.Sos., M.M			
NAMA VALIDATOR	Dr. Syahidah Rahmah, S.E.Sy., M.E.I.			
No	Dokumen	Tanggal Revisi/Acc	Uraian Perbaikan/saran	Paraf*
1	Abstrak	26/6/2025	1. Baca buku pedoman penulisan baik-baik. Sesuaikan dengan format abstrak. 2. Judul di cetak miring diawali dngan huruf kapital tiap kata. 3. Kata kunci di cetak miring	
2	Abstrak	01/7/2025	ACC	

*Harap validator memberi paraf ketika koreksi telah disetujui

LAMPIRAN BUKTI TURNITIN BAB I-V



BAB II Farida Rahman 105721129421

ORIGINALITY REPORT

4%	3%	0%	%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.unpas.ac.id Internet Source	1%
2	Norainun Norainun "SISTEM PEMBERIAN KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA DOSEN DI SEKOLAH TINGKAT GAMA ISLAM MA'ARIF SANG LANGUN", NUR EL-HANNAN : Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran, 2020 Publication	<1%
3	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	<1%
4	repository.uns.ac.id Internet Source	<1%
5	docplayer.info Internet Source	<1%
6	id.scribd.com Internet Source	<1%
7	rezkirasyak.blogspot.com Internet Source	<1%
8	repository.radenintan.ac.id Internet Source	<1%

Exclude quotes

100

Exclude matches

100

BAB III Farida Rahman 105721129421

ORIGINALITY REPORT

7%	7%	1%	0%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

- 1 repository.ugr.ac.id:1015 2%
- 2 repository.uinsaizu.ac.id 2%
- 3 Teguh Priambudi, "Pembelajaran Inovatif Abad 21 pada Materi Menggambar Denah Rumah Tinggal Menggunakan AutoCAD dengan Metode Project Based Learning (PjBl) dan K Nearest Neighbors (KNN)", Cakrawala: Jurnal Pendidikan, 2021, 1%
- 4 repository.budhiharma.ac.id 1%
- 5 digilib.uinsby.ac.id 1%

Included sources: 5
Excluded sources: 0



BAB IV Farida Rahman 105721129421

ORIGINALITY REPORT

2%

SIMILARITY INDEX



1%

INTERNET-SOURCES

1%

PUBLICATIONS

%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

- 1 Padlah Riyadi. "Pengaruh Kompetensi Perangkat Desa, Partisipasi Masyarakat, Komitmen Organisasi Dan Transparansi Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa", Journal of Economics, Management, Accounting and Computer Applications, 2024 Publication 1%
- 2 123dok.com Internet Source 1%
- 3 mejasekolahkayutibogor.blogspot.com Internet Source <1%
- 4 www.magasne.com Internet Source <1%

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off

BAB V Farida Rahman 105721129421

ORIGINALITY REPORT

4%

SIMILARITY INDEX

4%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

digilib.uin-suka.ac.id
Internet Source

4%

Exclude quotes

Exclude bibliography

Exclude matches

0%



BIOGRAFI PENULIS



Farida Rahman lahir di Walangsawah tepatnya di Kecamatan Omesuri Kabupaten Lembata Nusa Tenggara Timur pada tanggal 30 Desember 2002. Penulis adalah anak kedua dari lima bersaudara, buah hati dari pasangan bapak Rahman Raba dan ibu Ulfatul Shaleha. Penulis memasuki jenjang pendidikan sekolah dasar di SDI

Walangsawah pada tahun 2010 tamat pada tahun 2015, penulis melanjutkan pendidikan di SMPN 05 Omesuri pada tahun 2015 tamat pada tahun 2017 kemudian, penulis melanjutkan pendidikan di SMN 01 Balauring pada tahun 2017 dan selesai pada tahun 2019. Pada tahun 2021 penulis kembali melanjutkan studi di Universitas Muhammadiyah Makassar dan daftar di fakultas ekonomi dan bisnis, jurusan manajemen.

Berkat perlindungan dan pertolongan Allah SWT, dan ketekunan dan motivasi tinggi untuk terus belajar dan berusaha serta do'a dari orang tua, saudara, dan para sahabat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Peran Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Retensi Karyawan pada PT. Haji LA Tunrung Listrik dan Kontruksi". Semoga dengan penulisan tugas akhir ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak terutama bagi almamater kampus.