



STRATEGI PENGELOLAAN RETENSI KERJA KARYAWAN PT. HASNUR RIUNG JOBSITE RANTAU, KALIMANTAN SELATAN

(Employee Retention Management Strategy at PT. Hasnur Riung Jobsite Rantau, South Kalimantan)

Ayu Yustika¹. Kumara Efrianti²

^{1,2}Fakultas Ekonomi. Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al BanjariFakultas

E – Mail : ayuyustikarini58@gmail.com, efriyantikumara@gmail.com

Abstract

This research aims to identify and describe the employee retention management strategies implemented by PT. Hasnur Riung Sinergi (HRS) at Jobsite Rantau, South Kalimantan, and to analyze employees' perspectives on the contribution of these strategies to their decision to remain with the company. The study employs a qualitative approach with a case study design. Data were collected through in-depth interviews with informants from management, supervisors, and employees, supported by observation and documentation analysis. All data were analyzed using thematic analysis to uncover relevant patterns and meanings. The findings reveal that PT. HRS applies retention strategies that encompass both financial and non-financial aspects. Financial strategies include competitive compensation and benefits, while non-financial strategies involve career development and training programs, the creation of a conducive work environment with a strong focus on occupational safety and health (OSH), supportive leadership, appreciation programs, provision of adequate work facilities, and efforts to maintain work-life balance. From the employees' perspective, financial aspects serve as a crucial foundation, but non-financial factors such as positive workplace relationships, supportive supervisors, and opportunities for self-development also significantly influence their decision to stay. The conclusion emphasizes that effective retention strategies in the mining industry require a holistic approach that balances financial and non-financial needs. Success in retaining employees depends not only on formal policies but also on the company's commitment to continuous improvement based on employee aspirations and perceptions.

Keywords: Retention Strategy, Employees, Mining Industry

Abstrak

Penelitian mengenai strategi pengelolaan retensi kerja karyawan di PT. Hasnur Riung Sinergi (HRS) Jobsite Rantau, Kalimantan Selatan, menegaskan bahwa retensi tenaga kerja merupakan faktor strategis yang sangat menentukan keberlanjutan operasional perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi retensi yang diterapkan perusahaan mencakup aspek finansial dan non-finansial secara seimbang. Dari sisi finansial, kompensasi dan tunjangan yang kompetitif menjadi fondasi utama dalam menjaga loyalitas karyawan. Gaji yang sesuai standar industri, tunjangan kesehatan, serta fasilitas perumahan memberikan rasa aman dan kepastian bagi tenaga kerja. Namun, kompensasi semata tidak cukup untuk menjamin retensi jangka panjang. Aspek non-finansial terbukti memiliki kontribusi besar terhadap keputusan karyawan untuk bertahan. Program pengembangan karir, pelatihan berkelanjutan, serta kepemimpinan yang suportif menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Fokus perusahaan pada keselamatan kerja (K3) juga meningkatkan rasa dihargai dan dilindungi. Selain itu, hubungan interpersonal yang baik antara karyawan dan atasan, budaya kerja yang menekankan kebersamaan, serta upaya menjaga keseimbangan kehidupan kerja menjadi faktor penting yang memperkuat keterikatan emosional. Kesimpulan penelitian ini menegaskan bahwa strategi retensi yang efektif di lingkungan pertambangan memerlukan pendekatan holistik yang memperhatikan kebutuhan finansial dan non-finansial secara seimbang. Keberhasilan mempertahankan karyawan tidak hanya bergantung pada kebijakan formal,



tetapi juga pada komitmen perusahaan untuk melakukan perbaikan berkelanjutan sesuai aspirasi dan persepsi karyawan.

Kata Kunci: Strategi Retensi, Karyawan, Industri Pertambangan

PENDAHULUAN

Memasuki era persaingan global, paradigma pengelolaan sumber daya manusia (SDM) mengalami pergeseran fundamental. SDM tidak lagi sekadar dianggap sebagai cost center, melainkan aset strategis yang menentukan daya saing dan keberlanjutan organisasi (Basuki, 2023:129). Salah satu tantangan utama dalam manajemen SDM adalah retensi karyawan, yaitu upaya sistematis untuk mempertahankan talenta berkinerja unggul agar tetap loyal dan produktif (Ummah, 2024:121). Tingginya turnover menimbulkan biaya langsung berupa rekrutmen dan pelatihan, serta biaya tidak langsung seperti penurunan produktivitas, moral kerja, dan hilangnya keunggulan kompetitif (Galuh Candra Olivia et al., 2020:75).

Sebaliknya, keberhasilan retensi membawa manfaat strategis berupa peningkatan produktivitas, institutional memory, kepuasan pelanggan, dan citra positif perusahaan sebagai employer branding (Ummah, 2024:46). Faktor retensi tidak hanya bersifat finansial, seperti kompensasi dan tunjangan, tetapi juga non-finansial, seperti pengembangan karir, kepemimpinan suportif, lingkungan kerja kondusif, serta keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi (Nurhalim, 2022:121; Pane & Astuti, 2021:127).

Dalam konteks industri jasa kontraktor pertambangan batubara, tantangan retensi semakin kompleks. PT. Hasnur Riung Sinergi (HRS) yang beroperasi di Jobsite Rantau, Kalimantan Selatan, menghadapi kondisi kerja fisik yang berat, lokasi terpencil, sistem kerja roster panjang, serta risiko keselamatan tinggi. Faktor-faktor ini berpotensi menurunkan kesejahteraan karyawan dan meningkatkan turnover (Lamandasa & Lumentah, 2023; Savitri et al., 2022). Oleh karena itu, strategi retensi yang efektif dan kontekstual menjadi krusial bagi HRS untuk menjaga stabilitas tenaga kerja, efisiensi operasional, serta keberlanjutan bisnis.

TINJAUAN PUSTAKA

Retensi karyawan merupakan salah satu isu strategis dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang semakin mendapat perhatian dalam era persaingan global. Konsep retensi karyawan mengacu pada serangkaian kebijakan dan praktik organisasi yang bertujuan mempertahankan tenaga kerja, khususnya mereka yang memiliki kinerja unggul dan kompetensi kritis bagi keberlanjutan perusahaan (Ummah, 2024:121). Tingginya turnover tidak hanya menimbulkan biaya langsung berupa rekrutmen dan pelatihan, tetapi juga biaya tidak langsung seperti penurunan produktivitas, moral kerja, serta hilangnya pengetahuan institusional yang berharga (Galuh Candra Olivia et al., 2020:75). Oleh karena itu, retensi dipandang sebagai investasi strategis yang mampu meningkatkan daya saing jangka panjang.

Dalam teori MSDM strategis, retensi dipengaruhi oleh faktor finansial dan non-finansial. Faktor finansial mencakup kompensasi, tunjangan, dan insentif yang kompetitif sebagai fondasi utama. Namun, penelitian menunjukkan bahwa aspek non-finansial seperti peluang pengembangan karir, pelatihan berkelanjutan, kepemimpinan suportif, lingkungan



kerja kondusif, serta keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan (Nurhalim, 2022:121; Pane & Astuti, 2021:127). Selain itu, keselarasan nilai personal dengan budaya organisasi juga terbukti memperkuat komitmen dan keterikatan emosional.

Dalam konteks industri pertambangan, retensi menghadapi tantangan unik. Lokasi kerja yang terpencil, sistem kerja roster panjang, serta risiko keselamatan tinggi menuntut strategi retensi yang lebih kontekstual. Studi Lamandasa & Lumentah (2023) menekankan pentingnya penyediaan fasilitas sosial, kesehatan, dan perumahan bagi karyawan di lokasi remote. Sementara itu, Savitri et al. (2022) menyoroti peran kepemimpinan yang peduli dan budaya kekeluargaan sebagai faktor kunci dalam mempertahankan tenaga kerja. Dengan demikian, landasan teoritis retensi menekankan perlunya pendekatan holistik yang mengintegrasikan aspek finansial, non-finansial, dan kontekstual sesuai karakteristik industri.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Dengan desain studi kasus (*case study*). Lokasi operasional PT. Hasnur Riung Sinergi (HRS). yaitu di *Jobsite* Rantau. Kabupaten Tapin. Provinsi Kalimantan Selatan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini diperoleh melalui serangkaian wawancara mendalam dengan informan kunci yang terdiri dari perwakilan pihak manajemen, pihak supervisor, serta karyawan operasional di PT. Hasnur Riung Sinergi *Jobsite* Rantau. Proses pengumpulan data dilakukan untuk menggali informasi secara komprehensif mengenai praktik-praktik pengelolaan retensi karyawan dan persepsi yang ada di lapangan.

Penelitian ini melibatkan empat kategori informan utama untuk mendapatkan perspektif yang beragam dan mendalam. Pertama, Pihak Manajemen, yang diwakili oleh individu yang memiliki otoritas dan pengetahuan mengenai perumusan kebijakan serta strategi sumber daya manusia di tingkat perusahaan, khususnya yang berkaitan dengan retensi karyawan. Informan ini memberikan gambaran umum mengenai filosofi perusahaan, program-program yang ada, serta tantangan yang dihadapi dalam mempertahankan karyawan.

Selanjutnya, Pihak Supervisor, yang merupakan individu yang berperan sebagai lini pertama manajemen dan berinteraksi langsung dengan karyawan operasional sehari-hari. Informan dari pihak supervisor memberikan pandangan mengenai implementasi kebijakan retensi di lapangan, dinamika hubungan kerja, serta persepsi mereka terhadap efektivitas strategi yang dijalankan dan respons karyawan.

Terakhir, Karyawan dari level operasional. Kedua informan karyawan ini dipilih untuk mewakili suara dari para pekerja yang secara langsung merasakan dampak dari strategi retensi perusahaan. Pengalaman, persepsi, dan aspirasi mereka menjadi data krusial untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan mereka untuk bertahan di PT. HRS *Jobsite* Rantau. Pemilihan informan ini didasarkan pada kesediaan dan kemampuan mereka untuk memberikan informasi yang relevan dan mendalam sesuai dengan tujuan penelitian.

Pengelolaan Retensi Kerja Karyawan

Analisis Strategi Kompensasi, Tunjangan, dan Kesejahteraan Finansial. Temuan penelitian menunjukkan bahwa PT. HRS Jobsite Rantau menempatkan aspek kompensasi dan tunjangan sebagai salah satu pilar utama dalam upaya mempertahankan karyawannya, dengan berusaha memberikan paket remunerasi yang kompetitif serta berbagai tunjangan tambahan. Hal ini sejalan dengan Teori Dua Faktor Herzberg, dimana gaji dan tunjangan dikategorikan sebagai hygiene factors. Keberadaan faktor-faktor ini pada tingkat yang dianggap memadai oleh karyawan menjadi esensial untuk mencegah timbulnya ketidakpuasan kerja yang dapat memicu keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Meskipun pemenuhan faktor higiene ini tidak secara langsung menciptakan motivasi intrinsik, ketiadaannya atau persepsi ketidakadilan terhadapnya dapat menjadi demotivator kuat bagi karyawan (Miner, 2021 : 80). Pihak manajemen PT. HRS menyatakan adanya evaluasi berkala terhadap struktur gaji dan tunjangan, serta penyediaan jaminan kesehatan dan ketenagakerjaan melalui BPJS. Upaya ini mencerminkan kesadaran perusahaan akan pentingnya pemenuhan kebutuhan dasar dan rasa aman finansial bagi karyawan. Kesejahteraan finansial yang terjamin, termasuk melalui bonus berdasarkan kinerja perusahaan, secara tidak langsung dapat meningkatkan persepsi karyawan terhadap dukungan organisasional. Ketika karyawan merasa bahwa perusahaan peduli terhadap kesejahteraan finansial mereka, hal ini dapat memperkuat ikatan psikologis dan komitmen terhadap organisasi (Ummah, 2024 : 43).

Pandangan karyawan di PT. HRS yang merasa kompensasi yang diterima "cukup" namun tetap mengharapkan peningkatan menunjukkan bahwa persepsi terhadap kecukupan kompensasi bersifat dinamis. Teori Keadilan (Equity Theory) menjelaskan bahwa karyawan cenderung membandingkan rasio input (usaha, waktu, keahlian) dan outcome (gaji, tunjangan) yang mereka terima dengan rasio yang diterima oleh rekan kerja atau standar di perusahaan lain. Jika persepsi ketidakadilan muncul, ini dapat menurunkan kepuasan dan motivasi, sehingga penting bagi perusahaan untuk terus memantau dan menyesuaikan kebijakan kompensasinya (Miner, 2021 : 101).

Analisis Strategi Pengembangan Karir dan Program Pelatihan

Upaya PT. HRS dalam menyediakan program pelatihan, baik teknis maupun soft skill, serta mengutamakan rekrutmen internal untuk jenjang karir, selaras dengan konsep motivator factors dalam teori Herzberg. Peluang untuk bertumbuh (growth) dan maju (advancement) merupakan faktor intrinsik yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi karyawan secara signifikan. Ketika karyawan melihat adanya jalur karir yang jelas dan kesempatan untuk meningkatkan kompetensi, mereka cenderung merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaiknya bagi perusahaan (Miner, 2021 : 80). Pernyataan pihak supervisor bahwa beberapa karyawan di PT. HRS berhasil meniti karir dari level bawah menunjukkan bahwa jalur pengembangan internal memang ada, meskipun pihak manajemen mengakui prosesnya tidak selalu cepat. Keterbatasan ini perlu dikelola dengan baik melalui komunikasi yang transparan mengenai kriteria dan peluang promosi. Penelitian oleh Febrian et al. (2024) juga menekankan bahwa penyediaan peluang pengembangan karir yang jelas dan program pelatihan yang berkelanjutan merupakan strategi manajemen talenta yang efektif untuk meningkatkan retensi karyawan (Febrian et al., 2024 : 4075). Karyawan menunjukkan antusiasme terhadap program pelatihan dan harapan akan adanya kesempatan pengembangan karir. Hal ini mengindikasikan bahwa

investasi perusahaan dalam pengembangan sumber daya manusia tidak hanya bermanfaat bagi peningkatan kompetensi, tetapi juga dapat memperkuat komitmen karyawan. Teori Pertukaran Sosial (Social Exchange Theory) menyatakan bahwa ketika karyawan merasa perusahaan berinvestasi dalam pengembangan diri mereka, mereka cenderung membalasnya dengan loyalitas dan kinerja yang lebih tinggi, sebagai bentuk resiprositas dalam hubungan kerja (Miner, 2021 : 96). Namun, saran dari pihak supervisor mengenai perlunya pelatihan soft skill yang lebih merata hingga level non-staff perlu menjadi perhatian. Pengembangan kompetensi yang holistik, tidak hanya teknis, dapat membantu meningkatkan kualitas kerja tim dan kemampuan adaptasi karyawan. Dalam konteks industri pertambangan yang dinamis, kemampuan karyawan untuk terus belajar dan berkembang menjadi aset penting bagi keberlanjutan perusahaan (Ummah, 2024 : 33).

Analisis Strategi Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Hubungan Industrial.

PT. HRS berupaya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif melalui budaya saling menghargai, disiplin, komunikasi terbuka, dan penekanan kuat pada aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Lingkungan kerja yang positif dan aman merupakan salah satu hygiene factor penting yang dapat mencegah ketidakpuasan. Lebih dari itu, budaya organisasi yang suportif, dimana karyawan merasa nyaman, dihargai, dan menjadi bagian dari tim yang solid, dapat berkontribusi pada peningkatan employee engagement dan menurunkan intensi turnover (Miner, 2021 : 81). Penekanan kuat pada aspek K3 di PT. HRS tidak hanya memenuhi regulasi tetapi juga menunjukkan kepedulian perusahaan terhadap kesejahteraan fisik karyawan. Di industri berisiko tinggi seperti pertambangan, jaminan keselamatan menjadi faktor fundamental yang mempengaruhi rasa aman dan kenyamanan bekerja. Hal ini sejalan dengan temuan Lamandasa dan Lumentah (2023) yang mengidentifikasi penerapan K3 sebagai salah satu kekuatan perusahaan dalam upaya retensi di lingkungan kerja remote (Lamandasa & Lumentah, 2023 : 34). Pandangan karyawan yang merasakan kekompakan tim, dukungan dari rekan kerja, serta kepedulian perusahaan terhadap keselamatan, menunjukkan bahwa upaya perusahaan dalam membangun lingkungan kerja yang positif telah dirasakan manfaatnya. Atmosfer kerja yang suportif dan hubungan interpersonal yang baik di antara rekan kerja dan dengan atasan dapat menjadi "perekat" emosional yang kuat. Studi Savitri et al. (2022) juga menemukan bahwa lingkungan kerja dengan suasana kekeluargaan yang kuat menjadi pilar utama retensi karyawan jangka panjang (Savitri et al., 2022 : 332). Adanya serikat pekerja sebagai wadah aspirasi juga menunjukkan komitmen perusahaan terhadap hubungan industrial yang harmonis. Keterlibatan karyawan melalui perwakilan serikat pekerja dalam diskusi mengenai kebijakan perusahaan dapat meningkatkan rasa memiliki dan keadilan prosedural. Komunikasi yang efektif dan transparan antara manajemen dan karyawan menjadi kunci dalam membangun kepercayaan dan mencegah konflik yang dapat mengganggu produktivitas dan loyalitas (Ummah, 2024 : 55).

Analisis Sistem Kepemimpinan dan Supervisi

Kualitas kepemimpinan dan supervisi di PT. HRS diakui sebagai faktor penting yang mempengaruhi kenyamanan dan loyalitas karyawan, sebagaimana diungkapkan oleh pihak manajemen dan dirasakan oleh karyawan. Peran seorang pemimpin atau atasan langsung,

menurut teori Herzberg, dapat mempengaruhi baik hygiene factors (misalnya, kualitas supervisi teknis, hubungan interpersonal dengan atasan) maupun motivator factors (misalnya, pemberian tanggung jawab, pengakuan, dukungan untuk berkembang). Kepemimpinan yang efektif dapat secara signifikan meningkatkan keterikatan emosional karyawan dan menurunkan intensi mereka untuk mencari pekerjaan lain (Miner, 2021 : 80). Pendekatan pihak supervisor di PT. HRS yang berusaha dekat dengan bawahan, membantu mencari solusi, mendengarkan, serta berlaku adil, mencerminkan praktik kepemimpinan suportif. Gaya kepemimpinan seperti ini cenderung membangun kepercayaan dan rasa hormat dari tim. Penelitian Savitri et al. (2022) juga menyoroti peran kepemimpinan yang suportif dan peduli sebagai salah satu strategi kunci dalam mempertahankan karyawan, dimana pemimpin menunjukkan perhatian pada kondisi karyawan dan bertanggung jawab (Savitri et al., 2022 : 333).

Karyawan menyatakan bahwa atasan mereka (supervisor) bersikap baik, mau mendengarkan, dan memberikan arahan yang jelas. Pengalaman positif dengan atasan langsung ini berkontribusi pada kenyamanan mereka bekerja. Teori Pertukaran Pemimpin Anggota (Leader-Member Exchange atau LMX) menjelaskan bahwa hubungan berkualitas tinggi antara atasan dan bawahan, yang ditandai dengan saling percaya, rasa hormat, dan timbal balik, cenderung menghasilkan kinerja yang lebih baik, kepuasan kerja yang lebih tinggi, dan komitmen organisasional yang lebih kuat dari bawahan (Ummah, 2024 : 72).

Oleh karena itu, investasi perusahaan dalam pengembangan kompetensi kepemimpinan di semua level menjadi sangat strategis. Kemampuan para pemimpin untuk menginspirasi, memotivasi, memberikan umpan balik konstruktif, dan menciptakan lingkungan tim yang positif merupakan aset tak ternilai dalam upaya mempertahankan talenta terbaik perusahaan, terutama di lingkungan kerja yang penuh tantangan seperti jobsite pertambangan (Febrian et al., 2024 : 4072).

Analisis Program Apresiasi, Pengakuan, dan Motivasi Non Finansial

Temuan penelitian mengindikasikan bahwa PT. HRS memiliki bentuk apresiasi melalui penilaian kinerja formal dan bonus insidental, namun program apresiasi dan pengakuan yang lebih reguler dan tersistem diakui oleh pihak manajemen masih perlu ditingkatkan. Pengakuan (recognition) atas kontribusi dan kinerja merupakan salah satu motivator factor yang sangat kuat menurut Herzberg. Apresiasi, baik formal maupun informal, dapat meningkatkan rasa dihargai, harga diri, dan motivasi karyawan untuk terus berkinerja baik (Miner, 2021 : 80).

Meskipun apresiasi formal dari manajemen puncak dirasakan jarang oleh supervisor, pujian atau ucapan terima kasih dari atasan langsung di tingkat lapangan diakui memiliki dampak positif bagi karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pengakuan tidak selalu harus bersifat material atau seremonial besar. Interaksi sehari-hari yang menghargai kontribusi karyawan dapat menjadi alat motivasi yang efektif dan murah. Febrian et al. (2024) dalam studinya juga mengidentifikasi pemberian pengakuan dan penghargaan yang sesuai atas kinerja dan kontribusi sebagai strategi manajemen talenta yang berdampak positif terhadap retensi (Febrian et al., 2024 : 4075).

Harapan karyawan Karayawan 2 akan adanya bonus sebagai bentuk penghargaan atas kerja keras menunjukkan bahwa insentif non-reguler pun dapat berfungsi sebagai bentuk pengakuan yang memotivasi. Ketiadaan atau kurangnya sistem pengakuan yang

jelas dan konsisten dapat membuat karyawan merasa bahwa usaha mereka tidak dilihat atau dihargai, yang pada gilirannya dapat menurunkan semangat kerja dan loyalitas. Oleh karena itu, pengembangan sistem apresiasi yang lebih terstruktur dan bervariasi, yang mencakup baik aspek finansial maupun non finansial, dapat menjadi area pengembangan yang signifikan bagi strategi retensi PT. HRS (Ummah, 2024 : 40).

Perusahaan dapat mempertimbangkan implementasi program seperti "karyawan teladan bulan ini", penghargaan tim terbaik, atau sekadar pengakuan publik atas pencapaian individu atau tim. Program-program semacam ini, jika dirancang dan dilaksanakan dengan baik, dapat memperkuat budaya menghargai prestasi dan meningkatkan keterikatan karyawan tanpa harus selalu mengeluarkan biaya besar. Hal ini juga dapat menjadi sinyal bagi karyawan bahwa perusahaan benar-benar menilai kontribusi mereka (Savitri et al., 2022 : 328).

Analisis Fasilitas Kerja dan Dukungan Operasional di Jobsite

Penyediaan fasilitas yang memadai di jobsite PT. HRS, seperti mess, kantin, sarana ibadah, alat kerja, dan APD, merupakan implementasi dari pemenuhan hygiene factors yang esensial. Di lokasi kerja yang terpencil dan memiliki karakteristik khusus seperti area pertambangan, ketersediaan fasilitas dasar yang layak menjadi sangat penting untuk menjaga kenyamanan, kesehatan, dan moral karyawan. Kualitas fasilitas ini secara langsung mempengaruhi persepsi karyawan terhadap kepedulian perusahaan terhadap kesejahteraan mereka selama berada di site (Miner, 2021 : 81). Meskipun pihak manajemen mengakui adanya keterbatasan seperti fasilitas hiburan atau kualitas akses internet, upaya untuk menyediakan kebutuhan primer seperti tempat tinggal, makanan, dan perlengkapan kerja yang aman diapresiasi oleh karyawan, sebagaimana terlihat dari pernyataan 1 dan Karayawan 2. Studi Lamandasa dan Lumentah (2023) juga menyoroti bahwa penyediaan fasilitas dasar seperti perumahan, listrik, dan air bersih menjadi salah satu kekuatan perusahaan perkebunan sawit di lokasi remote dalam mempertahankan karyawannya (Lamandasa & Lumentah, 2023 : 34). Keluhan atau saran dari supervisor dan karyawan mengenai peningkatan kualitas internet atau penambahan sarana olahraga perlu menjadi masukan berharga bagi perusahaan. Di era digital saat ini, akses internet yang stabil tidak hanya untuk hiburan tetapi juga penting untuk komunikasi dengan keluarga, yang dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan yang jauh dari rumah. Peningkatan fasilitas pendukung ini, meskipun terlihat sekunder, dapat berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kualitas hidup karyawan di site dan menunjukkan bahwa perusahaan mendengarkan kebutuhan mereka (Ummah, 2024 : 68). Investasi dalam fasilitas jobsite yang baik dan aman juga mencerminkan komitmen perusahaan terhadap standar operasional yang tinggi dan kepedulian terhadap karyawannya. Hal ini dapat membangun citra perusahaan sebagai tempat kerja yang baik (employer branding), yang tidak hanya membantu dalam mempertahankan karyawan yang ada tetapi juga dalam menarik talenta baru di masa mendatang, terutama untuk posisi-posisi yang membutuhkan keahlian spesifik di industri pertambangan (Febrian et al., 2024 : 4071).

Upaya Menjaga Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work-Life Balance*)

Penerapan sistem kerja roster di PT. HRS merupakan upaya untuk mengakomodasi kebutuhan karyawan akan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (work-life

balance), terutama bagi mereka yang berasal dari luar daerah. Sistem ini, meskipun memiliki konsekuensi periode kerja yang panjang dan intens di site, memberikan kompensasi waktu libur yang cukup panjang untuk berkumpul dengan keluarga. Kemampuan perusahaan untuk mengelola sistem roster secara adil dan transparan, serta memastikan hak cuti karyawan terpenuhi, menjadi penting dalam menjaga persepsi positif terhadap aspek ini (Ummah, 2024 : 65).

Pernyataan pihak supervisor yang merasakan adanya “enak dan tidak enaknya” sistem roster mencerminkan dilema yang umum dihadapi pekerja di industri dengan sistem serupa. Namun, kejelasan jadwal dan adanya waktu libur yang signifikan dihargai. Work-life balance yang baik, atau setidaknya persepsi bahwa perusahaan mendukung upaya karyawan untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, secara konsisten terbukti berhubungan positif dengan kepuasan kerja dan retensi karyawan (Febrian et al., 2024 : 4075).

Dukungan perusahaan selama karyawan berada di site, seperti memfasilitasi komunikasi dengan keluarga dan memberikan kemudahan jika ada urusan darurat keluarga, seperti yang diharapkan oleh supervisor, dapat mengurangi stres dan rasa terisolasi. Kepedulian semacam ini, meskipun mungkin tidak tertulis dalam kebijakan formal, dapat memperkuat persepsi dukungan organisasional dan meningkatkan loyalitas. Dalam konteks jobsite yang jauh dari pusat perkotaan dan keluarga, aspek-aspek kemanusiaan seperti ini menjadi sangat berarti (Savitri et al., 2022 : 330). Tantangan dalam menjaga work-life balance di industri pertambangan memang besar, namun upaya perusahaan untuk memberikan kepastian jadwal, hak istirahat yang cukup, dan dukungan selama di site merupakan langkah-langkah penting.

Kegagalan dalam mengelola aspek ini dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental (burnout), penurunan produktivitas, dan pada akhirnya peningkatan turnover, terutama di kalangan karyawan yang memiliki tanggung jawab keluarga yang besar (Lamandasa & Lumentah, 2023 : 37).

Pandangan Karyawan dan Faktor Kunci Keputusan Bertahan.

Secara keseluruhan, pandangan Karyawan menunjukkan bahwa keputusan untuk bertahan di PT. HRS Jobsite Rantau dipengaruhi oleh kombinasi berbagai faktor, baik yang bersifat hygiene maupun motivator. Kebutuhan finansial yang terpenuhi melalui gaji dan tunjangan menjadi dasar pertimbangan utama, yang sejalan dengan argumen bahwa hygiene factors harus dipenuhi untuk mencegah ketidakpuasan. Namun, faktor-faktor lain seperti lingkungan kerja yang suportif, hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan, serta peluang untuk belajar dan mendapatkan pengalaman juga memainkan peran penting dalam keputusan mereka (Miner, 2021 : 81).

Secara keseluruhan, pandangan Karyawan menunjukkan bahwa keputusan untuk bertahan di PT. HRS Jobsite Rantau dipengaruhi oleh kombinasi berbagai faktor, baik yang bersifat hygiene maupun motivator. Kebutuhan finansial yang terpenuhi melalui gaji dan tunjangan menjadi dasar pertimbangan utama, yang sejalan dengan argumen bahwa hygiene factors harus dipenuhi untuk mencegah ketidakpuasan. Namun, faktor-faktor lain seperti lingkungan kerja yang suportif, hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan, serta peluang untuk belajar dan mendapatkan pengalaman juga memainkan peran penting dalam keputusan mereka (Miner, 2021 : 81). Kombinasi antara pemenuhan kebutuhan dasar (gaji,

fasilitas) dan adanya aspek-aspek positif dalam pengalaman kerja sehari-hari (lingkungan kerja, kepemimpinan) tampaknya menjadi formula yang membuat karyawan merasa cukup nyaman untuk bertahan. Hal ini menunjukkan bahwa strategi retensi yang efektif harus bersifat holistik, menyentuh berbagai aspek kebutuhan karyawan. Seperti yang diungkapkan oleh Febrian et al. (2024), manajemen talenta yang komprehensif mencakup berbagai dimensi dari pengalaman karyawan di organisasi (Febrian et al., 2024 : 4070). Harapan karyawan terhadap peningkatan, baik dalam hal kompensasi maupun peluang pengembangan, menunjukkan bahwa strategi retensi bersifat dinamis dan memerlukan evaluasi serta penyesuaian berkelanjutan dari pihak perusahaan. Perusahaan tidak bisa hanya mengandalkan apa yang sudah baik saat ini, tetapi juga harus antisipatif terhadap perubahan ekspektasi karyawan dan kondisi pasar tenaga kerja. Mendengarkan suara karyawan, seperti yang dilakukan dalam penelitian ini, menjadi input penting bagi perbaikan strategi MSDM ke depan (Ummah, 2024 : 15). Pada akhirnya, persepsi karyawan bahwa perusahaan peduli terhadap kesejahteraan mereka, baik melalui kebijakan formal maupun praktik kepemimpinan sehari-hari, tampaknya menjadi benang merah yang mengikat berbagai faktor retensi. Rasa dihargai, diperlakukan adil, dan didukung oleh organisasi akan menumbuhkan komitmen yang lebih dari sekadar ikatan transaksional. Ini sejalan dengan Teori Pertukaran Sosial, dimana hubungan kerja yang positif dan saling menguntungkan akan mendorong loyalitas jangka panjang (Miner, 2021 : 96).

KESIMPULAN

Penelitian mengenai strategi pengelolaan retensi kerja karyawan di PT. Hasnur Riung Sinergi (HRS) Jobsite Rantau, Kalimantan Selatan, menegaskan bahwa retensi tenaga kerja merupakan faktor strategis yang sangat menentukan keberlanjutan operasional perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi retensi yang diterapkan perusahaan mencakup aspek finansial dan non-finansial secara seimbang. Dari sisi finansial, kompensasi dan tunjangan yang kompetitif menjadi fondasi utama dalam menjaga loyalitas karyawan. Gaji yang sesuai standar industri, tunjangan kesehatan, serta fasilitas perumahan memberikan rasa aman dan kepastian bagi tenaga kerja. Namun, kompensasi semata tidak cukup untuk menjamin retensi jangka panjang.

Aspek non-finansial terbukti memiliki kontribusi besar terhadap keputusan karyawan untuk bertahan. Program pengembangan karir, pelatihan berkelanjutan, serta kepemimpinan yang suportif menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Fokus perusahaan pada keselamatan kerja (K3) juga meningkatkan rasa dihargai dan dilindungi. Selain itu, hubungan interpersonal yang baik antara karyawan dan atasan, budaya kerja yang menekankan kebersamaan, serta upaya menjaga keseimbangan kehidupan kerja menjadi faktor penting yang memperkuat keterikatan emosional.

Temuan penelitian ini sejalan dengan literatur yang menekankan perlunya pendekatan holistik dalam retensi karyawan. Faktor finansial tetap menjadi dasar, tetapi faktor non-finansial seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, dan peluang pengembangan diri memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas. Dalam konteks industri pertambangan yang penuh tantangan, strategi retensi harus disesuaikan dengan kondisi kerja yang berat, lokasi terpencil, serta risiko keselamatan tinggi.

Dengan demikian, kesimpulan utama penelitian ini adalah bahwa keberhasilan retensi di PT. HRS Jobsite Rantau tidak hanya bergantung pada kebijakan formal, tetapi



juga pada komitmen perusahaan untuk melakukan perbaikan berkelanjutan berdasarkan aspirasi karyawan. Pendekatan yang seimbang antara kebutuhan finansial dan non-finansial akan membantu perusahaan menjaga stabilitas tenaga kerja, meningkatkan efisiensi operasional, serta memperkuat reputasi sebagai kontraktor pertambangan yang andal.

DAFTAR PUSTAKA

- Basuki, N. (2023). Artikel Mengoptimalkan Modal Manusia : Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Efektif Untuk. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(2), 182–192.
- Dea, R. G. (2024). Faktor Perubahan Alih Fungsi Lahan Pertanian Akibat Pembangunan Kawasan Aerotropolis Kulon Progo dan Dampaknya Terhadap Tata Guna Lahan LP2B , Pemukiman dan Pariwisata. *Journal of Local Architecture and Civil Engineering*, <https://doi.org/10.59810/localengineering>
- Fadli, M. R. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif. *Humanika*, 21(1), 33–54. <https://doi.org/10.21831/hum.v21i1.38075>
- Febrian, D. W., Ansori, K., Roza, N., Syafri, M., Susanto, & Lubis, M. F. (2024). Strategi Manajemen Talent Untuk Peningkatan Kinerja dan Retensi Karyawan. *Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(2), 4069–4077. <http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp>
- Galuh Candra Olivia, S., Djoko Suseno, Y., Sriwido, U., & Magister Manajemen Universitas Slamet Riyadi Surakarta, P. (2020). Subsequently Acquired Assets as Fiduciary Security on Bank Loans 1. 1–16.
- Hidayat, A. T. (2021). Tinjauan Empiris Keragaan Penatagunaan Tanah Timbul di Desa Singaraja Kabupaten Indramayu Provinsi Jawa Barat Empirical Review of Performance of Channelbar Utilization in Singaraja Village , Indramayu Regency , West Java Province. *Prosiding Seminar Nasional Hari Air Dunia*, 3(4), 150–156.
- Lamandasa, S. R., & Lumentah, F. P. (2023). Strategi Retensi Karyawan PT. Sawit Jaya Abadi dalam Meningkatkan Employee Engagement. *Jurnal Ilmiah Ekomen*, 23(2), 20–41.
- Miner, J. B. (2021). Motivation-hygiene theory.
- Mouwn Erland. (2020). Metodologi Penelitian Kualitatif. In *Metodologi Penelitian Kualitatif*. In Rake Sarasin (Issue March).
- Nurhalim, A. D. (2022). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Konsumen Dalam Keputusan Pembelian Mobil Toyota Avanza Di Kota Tangerang. *Jambura Economic Education Journal*, 5(1), 51–59. <https://doi.org/10.37479/jeej.v5i1.15263>
- Pane, J., & Astuti, S. D. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Transformasional, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor Telkom Divre IV di Semarang). *TEMA: Telaah Manajemen*, 6(1), 67–85.
- Savitri, C. A., Moch. Aly Taufiq, & Marsha Shabilla Iskandar. (2022). Strategi Retensi Pegawai PT Sinkona Indonesia Lestari dalam Meningkatkan Employee Engagement. *CEMERLANG: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 2(3), 321–335. <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v2i3.331>