

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini, pesatnya perkembangan informasi dan teknologi menyebabkan pesatnya perkembangan kegiatan ekonomi dunia. Indonesia merupakan salah satu negara perdagangan internasional yang menjadi salah satu faktor pemicu kehidupan perdagangan dan perkembangan industri negara tersebut. Pembangunan industri merupakan salah satu fokus pembangunan yang kemungkinan besar dapat berperan sebagai penyalah guna yang mendasar yang memicu pembangunan di sektor lain. Suatu organisasi memiliki sumber daya manusia yang memegang peranan paling penting dalam keberhasilan suatu perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang harus di bina dan dikembangkan. Tujuannya agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan dapat secara optimal memengaruhi peningkatan kualitas kinerja para staf, seiring dengan terwujudnya tujuan perusahaan. Tanpa peran sumber daya manusia, operasional perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan harus dikelola dengan baik untuk mencapai keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan ini merupakan kunci terpenting bagi perkembangan produktif perusahaan (Prashakti & Putriawati, 2020). Manajemen sumber daya manusia memainkan peran yang menentukan dalam kehidupan sebuah organisasi, yaitu seberapa baik kinerja organisasi itu, seberapa baik strategi

organisasi dapat dilaksanakan, dan seberapa jauh tujuan yang telah ditentukan dapat dicapai (Pubianti, 2021). Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya merupakan pengertian dari kinerja. Tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas secara keseluruhan di periode tertentu disebut juga dengan kinerja. Penyelesaian tugas dan tanggung jawab oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi dapat juga disebut dengan kinerja (Silaen, 2021). Dalam suatu target yang telah ditentukan, perlu ditetapkan penilaian sebagai bentuk perhatian terhadap kinerja para karyawan karena di saat yang bersamaan karyawan memerlukan penilaian tersebut sebagai umpan baliknya.

Mangkunegara dalam Prayogi et al (2019) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja baik dari aspek kualitas dan kuantitas yang diraih pekerja guna melaksanakan fungsi dan tanggung jawabnya. Perusahaan harus memahami pentingnya kinerja karyawan dan selalu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan, salah satunya adalah program keselamatan, kesehatan kerja. Menurut Ramli dalam Ibrahim dan Irbayuni (2022), Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebagai kondisi yang memberi dampak pada kesehatan dan keselamatan pekerja, pengunjung, atau seluruh elemen yang berada di suatu lingkungan. Aspek ini menjadi pusat perhatian dalam meninjau kesejahteraan karyawan sebab dampak kecelakaan saat bekerja bisa saja timbul dan tidak hanya merugikan individu namun juga perusahaan.

Menurut Sedamaryanti dalam Pubianti (2021) menyebutkan K3 sebagai pengawasan bagi orang, material, mesin, dan metode pada lingkungan kerja. Apapun yang ada di lingkungan kerja harus diawasi untuk menjamin keamanan pekerja. Mencegah cedera dan kemungkinan buruk yang lainnya. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) seharusnya diperhatikan oleh sebuah perusahaan, karena pada dasarnya karyawan menginginkan kesehatan keselamatan kerjanya terjamin oleh perusahaan, sehingga apabila perusahaan mampu memenuhi aspek tersebut, maka akan mampu menciptakan kepuasan kerja pada diri karyawan. Kecelakaan kerja di perusahaan sering terjadi karena kurangnya pengawasan tentang keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan tersebut. Alat dan mesin yang digunakan di perusahaan ini merupakan alat dan mesin yang cukup berbahaya yang dapat menyebabkan karyawan terluka apabila standart prosedur operasional tidak dijalankan dengan baik, begitu juga apabila pengetahuan dan skill yang kurang kompeten dalam menjalankan tugas.

Risiko kesehatan dapat timbul karena faktor lingkungan kerja, misalnya seseorang bekerja diluar batas kemampuan manusia dalam waktu normal tertentu dan dalam lingkungan yang dapat menimbulkan stress atau gangguan fisik, sedangkan keselamatan kerja adalah keadaan aman dan terhindar dari penderitaan dan kerusakan serta kerugian lain seperti kerusakan mesin, peralatan, bahan dan proses pengolahan. Hilangnya tempat kerja dan lingkungan kerja serta metode kerja yang digunakan. Bahaya keselamatan kerja dapat dilihat dari aspek lingkungan kerja yang dapat

memicu kebakaran, sengatan listrik, luka pada anggota badan, cedera, patah tulang, keseleo, memar dan kerusakan anggota badan, penglihatan dan pendengaran (Megginson dalam Mangkunegara, 2019). Keselamatan kerja selalu berkaitan dengan kegiatan kerja manusia di industri manufaktur, yang menyangkut mesin, peralatan, penanganan material pesawat uap bertekanan, perkakas kerja, material dan proses penanganannya, dasar dan metode kerja tempat kerja dan lingkungannya serta pelayanan. Sektor termasuk peralatan teknis lanjutan seperti lift, eskalator, peralatan pembersih gedung, peralatan transportasi dan lain-lain (Suparyadi 2018). Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang benar-benar memperhatikan keselamatan dan kesehatan karyawannya, menciptakan aturan keselamatan dan kesehatan kerja yang diikuti oleh semua karyawan dan manajer perusahaan. Melindungi karyawan dari bahaya dan penyakit yang timbul dari mereka hasil kerja atau lingkungan kerja yang diperlukan bagi pegawai, agar pegawai merasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

Hal ini didukung dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ibrahim dan Irbayuni (2022) menjelaskan mendapatkan hasil bahwa K3 memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan secara positif, dimana semakin baik program K3 yang terdapat pada perusahaan akan meningkatkan kinerja dari karyawan. Selain keselamatan dan kesehatan kerja karyawan, faktor atau variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah kompetensi sumber daya manusia. Menurut Winarno dalam Chotimah (2018) kompetensi merupakan karakteristik yang harus dimiliki oleh seseorang yang

nantinya akan diukur untuk mengetahui bagaimana perilaku dan kinerja karyawan tersebut.

Menurut Safaah (2019) kompetensi sumber daya manusia memiliki 5 macam yaitu task achievemet yang berkaitan dengan kinerja yang baik, relationship yang merupakan kompetensi yang berhubungan dengan komunikasi, personal atribute yang merupakan kompetensi intrinsik individu dan menghubungkan bagaimana orang berfikir, merasa, belajar dan berkembang, managerial merupakan kompetensi yang berkaitan dengan pengelolaan, pengawasan, memberdayakan orang lain, leadership yang berkaitan dengan memimpin organisasi. Menurut Emron, Yohny, Imas (2017) Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan keahlian dan sikap. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan Pubianti (2021) yang mendapatkan hasil bahwa kompetensi sumber daya manusia memberikan efek secara positif terhadap kinerja karyawan. Semakin baik kompetensi yang dimiliki SDM dalam suatu perusahaan akan mempengaruhi semakin baik kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Salah satu perusahaan yang berkembang dan bergerak dalam bidang Jasa Pengeboran Air (Deep Well) dan Pengeboran Stross (Bore Pile) yakni PT Hadi Jaya Boreland yang telah berpengalaman lebih dari 20 tahun dalam bidang Industri Drilling Contractor dan telah bekerjasama dengan satuan client baik itu BUMN maupun Swasta. PT. Hadi Jaya Boreland didirikan

sejak tahun 1980 dengan usaha pengeboran sumur dalam bentuk badan usaha CV kemudian berkembang menjadi perusahaan sumur bor dalam (kedalaman mencapai 120 m keatas). Rata-rata proses produksi menggunakan bahan baku yang berat dan tajam serta menggunakan alat dan mesin yang besar.

Berdasarkan hasil kunjungan penulis pada objek penelitian yakni PT Hadi Jaya Boreland, mendapatkan data jumlah penyelesaian proyek sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Data Jumlah Penyelesaian Proyek PT Hadi Jaya Boreland di Wilayah Ponorogo

Tahun	Jumlah Proyek	Estimasi Pengerjaan	Proyek Terealisasi Tidak Tepat Waktu	Waktu Keterlambatan	Persentase Proyek terealisasi pada Waktu Estimasi Penyelesaian	Persentase Proyek Tidak Tepat Waktu
2020	3	162 Hari	0	-	100%	0%
		140 Hari			100%	
		134 Hari			100%	
2021	3	116 Hari	1	-	100%	33,33%
		124 Hari		-	100%	
		150 Hari		12 Hari	80%	
2022	6	158 Hari	3	-	100%	50,00%
		172 Hari		21 Hari	70%	
		120 Hari		-	100%	
		134 Hari		7 Hari	90%	
		153 Hari		14 Hari	80%	
		129 Hari		-	100%	

(Sumber : PT Hadi Jaya Boreland)

Pada tabel 1.1 didapat bahwa pada Tahun 2020 dengan jumlah 3 proyek, dan tidak terdapat proyek yang mengalami keterlambatan penyelesaian. Tahun 2021 PT Hadi Jaya Boreland dengan jumlah 3 proyek menyelesaikan proyek tidak tepat waktu sebanyak 1 proyek pembangunan tol dengan

estimasi pengerjaan 150 hari namun pengerjaan proyek terealisasi 12 hari setelah waktu estimasi pengerjaan. Sedangkan Tahun 2022 dengan jumlah 6 proyek yang dikerjakan oleh PT Hadi Jaya Boreland, keterlambatan proyek meningkat dengan jumlah 3 proyek dikerjakan tidak tepat waktu yakni pembangunan hotel dengan rincian estimasi pengerjaan 172 hari namun mengalami keterlambatan 21 hari dari estimasi pengerjaan, lalu proyek pembangunan museum dengan estimasi 134 hari pengerjaan namun mengalami keterlambatan 7 hari dari estimasi pengerjaan, dan proyek pembangunan rumah sakit dengan estimasi 153 hari pengerjaan mengalami keterlambatan sebanyak 14 hari dari estimasi pengerjaan proyek.

Berdasarkan 3 tahun terakhir pengerjaan proyek dari PT Hadi Jaya Boreland mengalami fluktuatif namun pada tahun terakhir yakni tahun 2022 PT Hadi Jaya Boreland mengalami lonjakan keterlambatan pengerjaan proyek. Hal ini harus diperhatikan oleh PT Hadi Jaya Boreland bahwa keterlambatan penyelesaian proyek dapat memberikan ketidakpuasan dari client yang telah memilih PT Hadi Jaya Boreland untuk menyelesaikan proyek. Dalam keterlambatan pengerjaan proyek, maka terdapat indikasi perihal kinerja dari karyawan yang mana mempengaruhi keterlambatan penyelesaian proyek yang melatar belakangi penelitian ini.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga terjadinya keterlambatan pengerjaan proyek, maka penulis melakukan wawancara kepada supervisor dalam hal hal yang berkaitan dengan kinerja karyawan yang memiliki pengaruh dalam terjadinya

keterlambatan pengerjaan proyek tersebut. Berdasarkan hasil wawancara penulis pada objek penelitian dijelaskan bahwa PT Hadi Jaya Boreland memiliki standart keselamatan kerja dan kesehatan kerja (K3), namun dengan standart prosedur yang dimiliki oleh PT Hadi Jaya Boreland untuk menunjang keselamatan para pekerja seperti halnya alat dan mesin yang digunakan tergolong cukup berbahaya sehingga karyawan diharapkan harus lebih berhati-hati dalam penggunaannya. Melalui fenomena lapangan karyawan PT Hadi Jaya Boreland masih sering terjadi insiden, pada fakta lapangan menurut para supervisor masih terdapat peristiwa seperti karyawan yang mengalami kecelakaan kerja dan juga karyawan yang tidak dapat hadir dikarenakan sakit. Kecelakaan tersebut disebabkan oleh kedisiplinan terhadap peraturan, kemampuan menggunakan alat dan kurangnya pengetahuan tentang bahaya atau risiko yang ditimbulkan dari alat dan faktor lingkungan. Permasalahan-permasalahan tersebut secara langsung mengindikasikan bahwa K3 di PT Hadi Jaya Boreland belum terlaksana secara kuat. Perusahaan dengan karyawan yang mengalami sakit atau anggota tubuh yang cacat sehingga tidak dapat bekerja lagi dapat mempengaruhi hasil kerja yang dihasilkan untuk karyawan tidak efektif dan tidak efisien. Azri dan Azzuhri (2020) mengungkapkan bahwa K3 yang kuat dapat meningkatkan disiplin kerja dan kesadaran diri karyawan akan pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja. Apabila keselamatan dan kesehatan kerja karyawan terjamin maka karyawan akan merasa nyaman

dalam berkerja. Adanya rasa nyaman tersebut dapat motivasi karyawan untuk memberikan kemampuan terbaiknya kepada perusahaan.

Pelaksanaan K3 yang kurang kuat di PT Hadi Jaya Boreland dapat dilihat dari seberapa besar kecelakaan kerja karyawan yang terjadi pada perusahaan tersebut. Berdasarkan kunjungan penulis pada PT Hadi Jaya Boreland mendapatkan data yang menunjukkan bagaimana output pelaksanaan K3 berupa data kecelakaan kerja yang dialami oleh karyawan PT Hadi Jaya Boreland ketika melaksanakan tugas di proyek sebagai berikut :

Tabel 1. 2 Data Kecelakaan Kerja Karyawan PT Hadi Jaya Boreland

Kategori	2020	2021	2022
Frekuensi Kematian	0	0	0
Frekuensi Cidera Berat	1	0	2
Frekuensi Cidera Ringan	2	2	3
Frekuensi Kerusakan Properti	0	0	1
Sakit	24	22	29
Izin	13	10	19

(Sumber : PT. Hadi Jaya Boreland)

Berdasarkan data pada tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa tercatat beberapa kasus atau insiden kecelakaan kerja yang terjadi di PT Hadi Jaya Boreland. Data tersebut menunjukkan bahwa di tahun 2020 terdapat 2 karyawan yang mengalami luka ringan dan 1 karyawan yang mengalami sobek di jidat karena terkena ujung matabor sehingga membutuhkan perawatan medis. Pada absensi dengan jumlah sakit 24 kasus. Sedangkan pada tahun 2021 terdapat 2 karywan yang mengalami kecelakaan kerja, dan mengalami penurunan karyawan sakit dengan jumlah 22 kasus. Lalu di tahun

2022 tercatat ada 2 karyawan yang kakinya tertimpa bahan material sehingga mengakibatkan tidak bisa berjalan dan membutuhkan perawatan medis dan juga terdapat 3 karyawan yang mengalami luka ringan ketika bertugas dan juga 1 properti yang mengalami kerusakan, begitu pula pada kasus karyawan sakit dan izin mengalami peningkatan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penerapan keselamatan kerja di PT Hadi Jaya Boreland dengan patuhnya karyawan saat menggunakan Alat Perlindungan Diri (APD) tidak cukup untuk menghindari risiko kecelakaan kerja karena kecelakaan kerja dapat terjadi sewaktu-waktu. Dampak lainnya yang juga memiliki dampak terhadap kinerja karyawan adalah kesehatan kerja. Pada dasarnya banyak pekerjaan dan kondisi dalam konstruksi yang sudah berbahaya seperti bekerja di ketinggian, penggalian, kebisingan, debu, peralatan dan perlengkapan mesin serta area kerja yang terbatas. Berdasarkan data kecelakaan kerja dan juga absensi, didapat bahwa terjadi peningkatan jumlah kecelakaan kerja dan juga kenaikan jumlah karyawan yang sakit pada Tahun 2022.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Salami (2019) yang menyatakan bahwa saat ini kecelakaan kerja pada kegiatan jasa konstruksi merupakan bagian terbesar dari angka kecelakaan kerja. Lingkungan kerja tersebut memiliki resiko yang sangat tinggi apabila dibandingkan dengan lingkungan kerja lainnya. Kecelakaan kerja merupakan suatu insiden yang terjadi pada pekerja dan bisa menimbulkan kematian. Sehingga, kecelakaan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Pada data target pengerjaan yang mana pada Tahun 2022 mengalami lonjakan keterlambatan pengerjaan proyek PT Hadi Jaya Boreland maka, data kecelakaan kerja juga yang mana didapat bahwa terjadi peningkatan jumlah kecelakaan kerja dan juga kenaikan jumlah karyawan yang sakit pada Tahun 2022 memiliki indikasi bahwa K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) mempengaruhi kinerja dari karyawan menjadi kurang optimal, sehingga penerapan K3 diduga mempengaruhi kinerja dari karyawan yang mana mengalami keterlambatan pengerjaan proyek pada tahun tersebut.

Selain penerapan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan, terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan yakni kompetensi dari sumber daya manusia pada perusahaan. Menurut Naputra & Irbayuni (2022) kompetensi sumber daya manusia merupakan elemen yang mencakupi pengetahuan, keterampilan dan sikap & perilaku dari sumber daya manusia. Pengetahuan yang kurang akan pekerjaan membuat karyawan lebih lamban merampungkan pekerjaan, sama halnya jika pemberian tugas tidak sesuai dengan tingkat kemampuan yang dimiliki oleh karyawan maka akan memperlambat proses kerja. Fenomena kompetensi yang dapat ditelisik pada suatu perusahaan adalah ketika para karyawan gagal memenuhi target tugas yang dibebankan, sehingga menjadi kendala bagi suatu perusahaan. Hasil penelitian yang didapat Naputra & Irbayuni (2022) menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia memberikan dampak yang sangat berarti terhadap kinerja karyawan PT Bambang Djaja yang mana kurangnya kemampuan pekerjaan pada bidangnya berakibat pada melonggarnya batas

waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Sama halnya jika pemberian tugas tidak sepadan dengan tingkat kemampuan karyawan, maka akan memperlambat proses kerja mereka sendiri.

Dalam mengetahui kompetensi sumber daya manusia pada PT Hadi Jaya Boreland, penulis melakukan pra survey kepada 20 responden karyawan tidak tetap pada bagian lapangan dengan menggunakan tolak ukur pengetahuan dari karyawan, keterampilan dari karyawan dan kemampuan dari karyawan (Zhaviery, 2019). Berikut pra survey yang telah dilakukan oleh penulis :

Tabel 1. 3 Pra Survey Kompetensi Sumber Daya Manusia PT Hadi Jaya Boreland

No	Pernyataan	SKOR					Total
		STS	TS	N	S	SS	
1	Saya mengetahui alat yang harus digunakan dan cara pengoperasian alat dengan benar dalam menjalankan tugas	-	3	5	10	2	20
2	Saya memahami semua aturan yang berkaitan terhadap pekerjaan dengan baik	-	4	2	12	2	20
3	Saya Menguasai cara penggunaan alat alat yang mendukung tugas	-	3	4	12	1	20
4	Saya mampu menyelesaikan masalah yang terjadi dalam pekerjaan	-	-	2	12	6	20
5	Saya mampu memiliki kemampuan berkomunikasi secara baik dengan rekan kerja	-	5	4	11	-	20
6	Saya dapat berpikir kreatif dalam melaksanakan pekerjaan	-		6	11	3	20

(Sumber : Hasil Pra Survey Penulis)

Penulis mendapatkan hasil survey setelah melakukan penyebaran kuisioner yang mana mendapatkan hasil bahwa masih terdapat 3 karyawan yang belum sepenuhnya memiliki pengetahuan seputar alat alat yang menjadi pendukung kerjanya, dan juga 4 karyawan yang belum sepenuhnya

memahami peraturan ketika melaksanakan tugas, dan juga terdapat karyawan tidak memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dengan rekan kerja. Berdasarkan pra survey yang dilakukan untuk mengetahui kondisi kompetensi karyawan PT Hadi Jaya Boreland dengan tolak ukur tersebut, masih mendapatkan bahwa kompetensi dari karyawan masih belum pada kondisi yang diharapkan. Sedangkan sebagai karyawan pada lapangan pastinya diharapkan untuk memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang baik sehingga dapat menunjang hasil kerja yang baik pada perusahaan.

Dari hasil wawancara penulis pada PT Hadi Jaya Boreland, didapat juga hasil wawancara bahwa seringkali didapat ketika melakukan tugas masih terdapat beberapa karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang dirasa masih kurang kompeten. Karyawan yang mengerjakan suatu tugas dengan pengetahuan dan keterampilan yang kurang akan menyebabkan kualitas pekerjaan yang dihasilkan akan kurang baik, hal ini juga dapat membuang waktu pekerjaan menjadi tidak efektif. Apabila pengerjaan tugas yang tidak efektif dan efisien tentunya akan merugikan pihak perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia pada PT Hadi Jaya Boreland memiliki indikasi memberikan dampak terhadap kinerja karyawan yang mana harus diperhatikan oleh perusahaan sebagai bahan evaluasi lebih lanjut.

Berdasarkan fenomena tingkat pendidikan karyawan PT Hadi Jaya Boreland, kompetensi dari sumber daya manusia dapat mempengaruhi

performa kinerja karyawan dari PT Hadi Jaya Boreland. Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Penerapan K3 (Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja) dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hadi Jaya Boreland”.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka masalah yang dirumuskan adalah sebagai berikut :

1. Apakah penerapan K3 (keselamatan kerja dan kesehatan kerja) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Hadi Jaya Boreland?
2. Apakah kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Hadi Jaya Boreland?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh penerapan K3 (keselamatan kerja dan kesehatan kerja) terhadap kinerja karyawan pada PT Hadi Jaya Boreland
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT Hadi Jaya Boreland

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

- a. Meningkatkan pemahaman, pengetahuan dan juga wawasan peneliti tentang tentang K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) karyawan, kompetensi sumber daya manusia, serta kinerja karyawan di dalam perusahaan
- b. Memperoleh pemahaman tentang teori-teori yang berkaitan dengan variabel dan implikasinya secara umum
- c. Wawasan dan pemahaman ini nantinya dapat diterapkan dalam dunia kerja

2. Bagi Perusahaan

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat menjadi pertimbangan dan masukan bagi PT Hadi Jaya Boreland dalam membuat dan mengembangkan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang tepat.