**BAB I**

**PENDAHULUAN**

**A. Latar Belakang Masalah**

Seiring berkembangnya pertumbuhan ekonomi di Indonesia, perusahaan yang bergerak dalam sektor properti menjadi salah satu instrumen usaha yang biasanya dipilih investor. Properti merupakan salah satu alternatif investasi yang diminati investor di mana terdapat investasi jangka panjang dan juga merupakan aktiva yang dapat digunakan perusahaan sebagai jaminan, oleh karena itu perusahaan properti mempunyai struktur modal yang tinggi. Harga tanah cenderung naik dari tahun ke tahun dikarenakan jumlah tanah yang terbatas sedangkan permintaan semakin tinggi karena jumlah penduduk yang semakin bertambah.

Syamsuddinnor (2014) mengemukakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas merupakan aset tak ternilai bagi perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk memperoleh tenaga kerja yang tepat dan sesuai dengan bidang keahliannya masing-masing agar kinerja yang optimal dapat diperoleh. Hal ini dikarenakan tenaga kerja yang berperan dalam menjalankan seluruh kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang penting, sehingga diperlukan perlakuan khusus untuk menjaga loyalitasnya kepada perusahaan. *Employee Engagement* merupakan salah satu cara untuk membuat karyawan memiliki loyalitas yang tinggi, seperti pendapat Macey dan Schneider (dikutip oleh Nabilah, 2014) yang menyatakan bahwa *employee engagement* membuat karyawan memiliki loyalitas yang lebih tinggi sehingga mengurangi keinginan untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela.

Kesuksesan suatu perusahaan tergantung pada kinerja karyawannya dan banyak peneliti yang membuktikannya melalui *employee engagement* (Anitha, 2014). *Employee engagement* dapat didefinisikan sebagai kerelaan dan kemampuan karyawan dalam upaya mensukseskan perusahaan, yang sebagian besar dilakukan melalui upaya-upaya yang berkelanjutan. Perrin dalam Murti (2015) menyatakan *engagement* mempunyai efek ke berbagai faktor terutama berpengaruh kepada faktor emosional dan faktor rasional yang berhubungan dengan pekerjaan dan pengalaman kerja secara keseluruhan. Karyawan yang *engaged* akan memiliki ikatan emosional dengan perusahaan dan memiliki keterlibatan mendalam serta antusiasme tinggi dalam pekerjaannya demi keberhasilan perusahaan. Selain *employee engagement*, cara lain untuk meningkatkan produktivitas karyawan adalah melalui *employee retention*.

Pengembangan program *employee retention* merupakan komponen yang krusial bagi organisasi. Jika *employee retention* buruk, maka akan meningkatkan *turnover intention* yang secara negatif mempunyai dampak terhadap kinerja karyawan. Secara umum hubungan antara *employee retention* terhadap kinerja karyawan termasuk hal yang kompleks, terdapat bukti bahwa kinerja dapat menurun jika *employee retention* karyawan buruk dan begitupun sebaliknya apabila *employee retention* karyawan baik maka kinerja akan membaik.

Kinerja karyawan secara umum adalah sebuah perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap karyawan didalam suatu organisasi. Armstrong & Taylor (2014:346) mengemukakan bahwa kinerja dapat didefinisikan sebagai perilaku yang menyelesaikan hasil. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi oleh karena itu, kinerja juga merupakan sarana penentu terpenting dalam mencapai tujuan organisasi.

PT XYZ Jakarta adalah perusahaan *developer* perumahan bersubsidi dan perumahan komersial yang telah berdiri sejak tahun 2007. Salah satu misi yang dimiliki yaitu membangun SOP yang efektif serta efisien dan tim kerja yang antusias, peduli dan bersinergi serta membangun dan mengaktivasi SDM yang berkontribusi, berkarakter, berkompetensi dan berkomitmen. Oleh karena itu dibutuhkan tenaga kerja yang sesuai dan berkualitas agar misi yang dimiliki dapat tercapai. Kahn dalam Christianty & Widhianingtanti (2016) berpendapat bahwa *engagement* meliputi kehadiran baik secara psikologis maupun fisik saat menunjukkan peran organisasi, sehingga dapat dikatakan bahwa kehadiran merupakan salah satu data yang dapat digunakan untuk mengukur *employee engagement* dan kinerja karyawan*.* Berdasarkan absensi kehadiran karyawan yang berada di *Holding* selama 1 tahun yaitu dari bulan September 2017 sampai Agustus 2018 dapat dihitung jumlah karyawan yang terlambat per triwulan, berikut dilampirkan pada Gambar 1.1.

**Gambar 1.1**

Jumlah Karyawan yang Terlambat

Sumber: PT XYZ Jakarta bulan September 2017 – Agustus 2018

Gambar 1.1 menggambarkan bahwa dengan keterlambatan yang ditolerir adalah 10 menit, pada triwulan I (bulan September sampai November 2017) sebanyak 63 karyawan yang terlambat kemudian terjadi peningkatan pada triwulan II (bulan Desember 2017 sampai Februari 2018) yaitu sebanyak 64 karyawan dan pada triwulan III (bulan Maret 2018 sampai Mei 2018) yaitu sebanyak 15 karyawan, namun pada triwulan IV terjadi penurunan menjadi sebanyak 40 karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa *employee engagement* pada triwulan III mengalami penurunan di mana terjadi puncak peningkatan keterlambatan. Kemudian ada beberapa karyawan yang melakukan *resign* selama 1 tahun tersebut dan terlampir pada Tabel 1.1 di bawah ini.

**Tabel 1.1**

Posisi Karyawan yang melakukan *Resign* Bulan September 2017 – Agustus 2018

PT XYZ Jakarta

|  |  |
| --- | --- |
| Jumlah | Posisi |
| 2 | Accounting Officer |
| 1 | Accounting Division Head |
| 3 | Admin Inhouse |
| 1 | Pelaksana |
| 1 | Tax Administrator |
| 1 | Office Girl |
| 1 | Admin Inhouse Sr. |
| 2 | In House Officer |
| 2 | Security |
| 1 | HRGA Manager |
| 2 | Data Administrator |
| 1 | Head of Accounting |
| 1 | Staf HR |
| 1 | Driver |
| 1 | Staf Complainer |
| 1 | Tax & Internal Audit Officer |
| 1 | IT Officer |
| 1 | Assistant Manager Tax |
| 1 | Admin Tax |

Sumber: PT XYZ Jakarta bulan September 2017 – Agustus 2018

Tabel 1.1 menjelaskan bahwa ada sebanyak 25 karyawan yang melakukan *resign* selama 1 tahun yaitu dari bulan September 2017 sampai Agustus 2018. Hal ini mengindikasikan bahwa program *employee retention* diperlukan untuk mengatasi terjadinya *turnover intention* di beberapa divisi (Ahlrichs dalam Sa’adiyah, Irawati, & Faidal, 2017). Menciptakan kinerja organisasi yang tinggi tidaklah mudah, seluruh tenaga kerja perusahaan harus *engage* dan bekerjasama untuk mencapai tujuan. Keterikatan merupakan suatu hal yang positif dengan karakterisik semangat, dedikasi, dan mencintai pekerjaannya di perusahaan. Pada penelitian Anitha (2014:308) dijelaskan bahwa karyawan yang *engage* menyadari tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan penjelasan di atas, penulis memutuskan untuk melakukan penelitian untuk menguji pengaruh *employee engagement* dan *employee retention* terhadap kinerja karyawan di PT XYZ Jakarta.

**B. Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah yang dapat dikemukakan berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan adalah:

1. Apakah *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT XYZ Jakarta?
2. Apakah *employee retention* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT XYZ Jakarta?
3. Apakah *employee engagement* dan *employee retention* bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT XYZ Jakarta?

**C. Rumusan Masalah**

 Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah mengenai pengaruh *employee engagement* dan *employee retention* terhadap kinerja karyawan di PT XYZ Jakarta.

**D. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini memiliki beberapa tujuan yang ingin dicapai, antara lain:

1. Tujuan Umum

 Tujuan umum dari penelitian ini ditujukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dari *employee engagement* dan *employee retention* terhadap kinerja karyawan.

2. Tujuan Khusus

Tujuan khusus dari penulisan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap *employee retention*.
2. Untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh *employee retention* terhadap kinerja karyawan.

**E. Manfaat Penelitian**

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi pihak akademisi, penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi serta studi perbandingan bagi penulis lain yang ingin mengadakan penelitian dalam studi yang sama mengenai pengaruh *employee engagement* dan *employee retention* terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi perusahaan, penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu sarana bagi pihak manajemen untuk mengukur kinerja karyawannya.
3. Bagi manajemen perusahaan, penelitian ini dilakukan agar mengetahui pentingnya pengaruh *employee engagement* dan *employee retention* terhadap kinerja karyawan.