**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang**

Perekonomian yangberubahdengan cepat saat ini,meningkatkan persaingan yang ketat antara perusahaan. Memaksa perusahaanuntukmenjadi lebihkompetitif danefektif agar dapat tumbuh dan bertahan dalam jangka panjang, perusahaan tidak dapat bertahan dalam persaingan bisnis yang cepat berubah tanpa menyadari pentingnya potensi karyawan. Sumber daya manusia adalah sumber kehidupan suatu perusahaan dan memainkan peran penting dalam mencapai dan mempertahankan keunggulan kompetitif perusahaan, karena meningkatnya persaingan yang ketat. Maka, peluang bagi karyawan juga meningkat, sehingga menjadikan karyawan yang terampil sebagai faktor pembeda utama bagi sebagian besar perusahaan.

Lingkunganperusahaan yang semakin berkembang dan kompetitif, membuat perusahaan harus mencari cara agar perusahaannya bertahan di segala kondisi. Perusahaan harus mempekerjakan karyawan dengan modal psikologis tingkat tinggi, menyediakan sumber daya untuk meningkatkan kesejahteraan mereka dan membuat mereka puas dengan pekerjaan melalui berbagai cara adalah hal yang sama pentingnya karena karyawan adalah aset yang tidak dapat ditiru, namun jika tidak diberikan kesempatan yang tepat mereka berniat untuk pergi (Ashraf & Siddiqui, 2020).

Untuk mencapai berhasilnya suatu perusahaan perlu mempertahankan orang-orang yang terampil, sangat penting bagi setiap perusahaan melakukan *employee retention*. *Employee Retention* merupakan kemampuan perusahaan untuk mempertahankan karyawan potensial yang dimiliki perusahaan untuk tetap loyal terhadap perusahaan(Simanjuntak, *et al.,* 2021), dengan adanya *employee retention* perusahaan diharapkan tetap relevan dalam operasionalnya untuk mencapai keunggulan kompetitif berkelanjutan yang hanya mungkinterjadi jikaorganisasi mampu mempertahankan tenaga kerjanya. *Employee retention* menjadi sebuah tantangan *Human ResourceDevelopment*untuk melakukan berbagai upaya mempertahankan para karyawan, menurut (Harvida & Wijaya, 2020)mengatakan bahwa dalam mengelola karyawan, penting untuk membuat sistem yang menarik perhatian karyawan, membuat karyawan betah, dan merangsang kerja karyawan menjadi lebih baik.

PT. Seltech Utama Mandiri Medan adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang sistem tata udara baik untuk bangunan dan industri, perusahaan ini selain menawarkan suatu produk juga menawarkan jasa. Diketahui hampir semua para karyawan perusahaan ini adalah karyawan yang memiliki keahlian khusus (Teknisi), untuk itu sangat penting menjaga para karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan guna keberlangsungan perusahaan.

Keterikatan karyawan merupakan upaya mengarahkan seluruh energi yang dimiliki karyawan yang dilakukan secara terus-menerus, konsisten, dan diarahkan bagi pencapaian tujuan organisasi(Albrecht, 2010). *Employee engagement* membuat karyawan memiliki ikatan kuat pada perusahaan bukan hanya untuk mendapatkan gaji namun juga karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerja di perusahaan (Wahyuni & Yuliana, 2023), e*mployee engagement* sebagai kunci untuk menjaga loyalitas pegawai, dengan memiliki loyalitas yang tinggi akan mengurangi keinginan pegawai untuk meninggalkan perusahaan (Savitri, 2022), dan dalam penelitian (lamidi, 2010) menyatakan bahwa *employee engagement* dapat menurunkan kecenderungan untuk berpindah pekerjaan.Berikut ini adalah hasil kuesioner prasurvey yang dibagikan kepada 20 orang responden dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut.

**Tabel 1.1. Hasil Data Prasurvey Variabel *Employee Engagement***

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Pernyataan** | **Setuju** | **Persentase** | **Tidak setuju** | **Persentase** |
| 1 | Saya bersedia bekerja melebihi jam normal/waktu yang ditetapkan oleh peruasahaan demi produktivitas peruasahaan. | 10 | 50% | 10 | 50% |
| 2 | Saya menerima segala kondisi pekerjaan yang diberikan | 11 | 55% | 9 | 45% |
| 3 | Saya tidak pernah melalaikan pekerjaan dan selalu berkonsentrasi pada pekerjaan | 5 | 25% | 15 | 75% |
| 4 | Saya senang saat dilibatkan dalam pekerjaan | 7 | 35% | 13 | 65% |
| 5 | Saya merasa waktu berjalan cepat ketika bekerja | 9 | 45% | 11 | 55% |

Sumber : Hasil Prasurvey, 2024

Hasil jawaban responden, masih ada yang menjawab “tidak setuju” dari pernyataan “Saya tidak pernah melalaikan pekerjaan dan selalu berkonsentrasi pada pekerjaan” sebanyak 15 orang (75%) dan pernyataan “Saya senang saat dilibatkan dalam pekerjaan”sebanyak 13 orang (65%). Hasil ini tentu menyatakan bahwa karyawan pada PT. Seltech Utama Mandiri Medan masih kurang rasa tanggung jawab mereka terhadap perusahaan dalam melakukan pekerjaan, hal ini dikarenakan pihak manajemen masih belum mampu untuk menciptakan lingkungan yang mendukung keterlibatan karyawan, membangun budaya perusahaan yang inklusif, dan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan serta pengembangan karir bagi karyawan.Oleh karena itu, untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawan, PT. Seltech Utama Mandiri Medan harus mampu untuk mengayomi karyawan dalam melibatkannya dalam segala situasi dan kondisi dalam bekerja agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

Kesejahteraan Karyawan adalah bentuk penghargaan (*rewards*) yang diberikan oleh perusahaan untuk pegawainya sebagai balas jasaataskinerjadantanggungjawabyangsudahdilakukan (Claurisa & Triany, 2023), untuk membuat perusahaan tetap berjalan dengan baik, perusahaan memerlukan pekerja yang kompeten dalam melaksanakan tugasnya. Dalam memenuhi hal itu perusahaan perlu meningkatkan kesejahteraan karyawan, karena dengan meningkatkan kesejahteraan karyawan dapat memunculkan sikap loyalitas yang tinggi pada diri para karyawan. Karena dengan adanya loyalitas yang tinggi dari karyawan maka karyawan dapat bekerja sesuai dengan standar yang diberikan perusahaan dan dapat meningkatkankualitas kerja (Ariska, 2017). Menurut (Harshani & Welmilla, 2017) pemberian program kesejahteraan karyawan memiliki dampak besar terhadap peningkatan retensi karyawan

**Tabel 1.2. Hasil Data Prasurvey Variabel Kesejahteraan Karyawan**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Pernyataan** | **Setuju** | **Persentase** | **Tidak setuju** | **Persentase** |
| 1 | Perusahaan memberikan bonus dalam bentuk uang yang diberikan kepada karyawan sudah cukup adil dan layak sesuai kinerja karyawan | 7 | 35% | 13 | 65% |
| 2 | Perusahaan memberikan uang tunjangan hari raya karyawan cukup adil dan layak | 9 | 45% | 11 | 55% |
| 3 | Perusahaan memberikan pakaian dinas yang layak bagi karyawan | 16 | 80% | 4 | 20% |
| 4 | Sarana ibadah yang disediakan oleh perusahaan memiliki perlengkapan yang lengkap dan nyaman | 12 | 60% | 8 | 40% |
| 5 | Seluruh fasilitas umum seperti ruang kerja, toilet, dan tempat istirahat dalam keadaan bersih dan nyaman | 15 | 75% | 5 | 25% |

Sumber : Hasil Prasurvey, 2024

Dari Tabel 1.2, hasil jawaban responden, masih ada yang menjawab “tidak setuju” dari pernyataan “Perusahaan memberikan bonus dalam bentuk uang yang diberikan kepada karyawan sudah cukup adil dan layak sesuai kinerja karyawan” sebanyak 13 orang (65%). Hasil ini tentu menyatakan bahwa kesejahteraan karyawan yang bekerja pada PT. Seltech Utama Mandiri Medan masih dinilai kurang, seperti halnya karyawan masih belum mendapatkan bonus yang adil dan sama rata dengan karyawan lainnya. Oleh karena itu, dikarenakan permasalahan seperti ini, tentu dapat menghambat kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan pada PT. Seltech Utama Mandiri Medan sehingga pihak perusaahan perlu untuk melakukan program kesejhatreaan dengan baik agar kesejahteraan karyawan pada PT. Seltech Utama Mandiri Medan meningkatkan dan membuat kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga akan semakin meningkat.

Menurut Prayogi *et al.*, (2015) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya. Lingkungan kerja yang kondusif menimbulkan rasa aman dan memungkinkan karyawan bekerja secara maksimal, sebaliknya jika lingkungan kerja tidak mendukung akan menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja (Purba & Pohan, 2024). Lingkungan kerja yang dirancang dengan baik, ruang kerja yang ramah dan aman, serta peralatan yang baik dan komunikasi yang efektif akan meningkatkan retensi karyawan (Kwenin, 2013).

**Tabel 1.3. Hasil Data Prasurvey Variabel Lingkungan Kerja Internal**

| **No** | **Pernyataan** | **Setuju** | **Persentase** | **Tidak setuju** | **Persentase** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | Penerangan dan sirkulasi udara dalam ruang kerja sudah baik | 13 | 65% | 7 | 35% |
| 2 | Saya sudah merasa aman dalam bekerja | 9 | 45% | 11 | 55% |
| 3 | Terjalin komunikasi yang baik antar karyawan maupun dengan atasan | 7 | 35% | 13 | 65% |
| 4 | Kerjasama antar karyawan sudah terjalin sangat baik | 6 | 30% | 14 | 70% |

Sumber: Hasil Prasurvey, 2024

Dari Tabel 1.3, hasil jawaban responden, masih ada yang menjawab “tidak setuju” dari pernyataan “Kerjasama antar karyawan sudah terjalin sangat baik” sebanyak 14 orang (70%) dan dari pernyataan “Terjalin komunikasi yang baik antar karyawan maupun dengan atasan” sebanyak 13 orang (65%). Hasil ini tentu menyatakan bahwa lingkungan kerja internal pada PT. Seltech Utama Mandiri Medan masih kurang baik, hal ini dapat dinilai dari komunikasi yang dilakukan oleh karyawan dengan atasan masih belum berjalan dengan lancar dikarenakan kurangnya pendekatan diri yang dilakukan pimpinan kepada para karyawan serta kerjasama yang dilakukan karyawan masih belum berjalan dengan semestinya, dan hubungan sesama karyawan yang masih belum terjalin dengan baik dikarenakan kurangnya sikap saling mengharagi satu sama lain. Dimana suasana yang kurang nyaman atau lingkungan kerja yang kurang kondusif ini tentu dapat menghambat kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, sedangkan untuk fasilitas perusahaan sudah cukup memadai untuk menunjang kinerja para karywan PT. Seltech Utama Mandiri.

Berdasarkan hasil wawancara kepada bagian Personalia PT. Seltech Utama Mandiri Medan yang bernama Erni dengan masa kerja 18 Tahun yang dilakukan pada tanggal 15 Maret 2024, menyatakan bahwa “PT. Seltech Utama Mandiri yaitu perusahaan yang memiliki organisasi sudah berumur (*aging organization*) dimana proses perekrutan karyawan sudah dilakukan sejak lama dan karyawannya yang berpotensial berada di perusahaan sudah cukup lama. Apabila karyawan potensial yang sejak lama berada di perusahaan dibiarkan *resign*, namun perusahaanbelum mendapatkan karyawan yang mumpuni maka akan menganggu produktivitas perusahaan”. Berikut ini peneliti melampirkan hasil kuesioner prasurvey yang dibagikan kepada 20 orang responden dapat dilihat dibawah ini:

**Tabel 1.4. Hasil Data Prasurvey Variabel Retensi Karyawan**

| **No** | **Pernyataan** | **Setuju** | **Persentase** | **Tidak setuju** | **Persentase** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | Saya berencana untuk tetap tinggal selama lebih dari satu tahun dengan organisasi sekarang | 9 | 45% | 11 | 55% |
| 2 | Saya tetap bekerja di perusahaan karena merasa puas dengan pekerjaannya saat ini | 7 | 35% | 13 | 65% |
| 3 | Saya mendukung perusahaan dalam hal apapun | 8 | 40% | 12 | 60% |
| 4 | Saya membantah pernyataan orang yang mengatakan hal buruk terhadap perusahaan | 9 | 45% | 11 | 55% |
| 5 | Saya memiliki kesempatan dan peluang yang luas untuk selalu mengembangkan keterampilan | 6 | 30% | 14 | 70% |

Sumber: Hasil Prasurvey, 2024

Dari Tabel 1.4, hasil jawaban responden, masih ada yang menjawab “tidak setuju” dari pernyataan “Saya memiliki kesempatan dan peluang yang luas untuk selalu mengembangkan keterampilan” sebanyak 14 orang (70%). Hasil ini tentu menyatakan bahwa retensi karyawan pada PT. Seltech Utama Mandiri Medan masih belum berjalan dengan dengan baik. Hal ini dikarenakan karyawan masih belum memiliki kesempatan dan peluang yang luas untuk selalu mengembangkan keterampilan yang dimiliki, sehingga dikarenakan hal tersebut, beberapa karyawan memilih pindah bekerja untuk lebih mengembangkan keterampilan yang dimilikinya.

Berdasarkan hasil wawancara kepada salah satu karyawanPT. Seltech Utama Mandiri Medan yang bernama Lusi dengan masa kerja > 3 Tahunpada tanggal 1 April 2024 menyatakan bahwa “beberapa karyawan kurang bertanggung jawab penuh atas tugasnya dan masih adanya keinginan berpindah dari para karyawan”.

Kondisi seperti ini dapat berpengaruh pada kemungkinan tingkat retensi yang rendah, jika dibiarkan secara terus menerus maka perusahaan akan kehilangan karyawan terbaiknya. Untuk itu perusahaan perlu mengembangkan strategi retensi yang tepat, pengelolaan sumber daya manusia yang tidak sesuai dapat menyebabkan keinginan karyawan untuk berhenti dari pekerjaan sehingga mengakibatkan tingkat karyawan yang keluar mengalami kenaikan (Afiani & Mulyana, 2022). Berdasarkan uraian tersebut penulis tertarik mengangkat penelitian dengan judul “**Pengaruh *Employee Engagement*, Kesejahteraan Karyawan, Lingkungan Kerja Internal terhadap *Emlpoyee Retention*PT. Seltech Utama Mandiri Medan**”.

* 1. **Identifikasi Masalah**

Menurut (Mardliyah, 2019) identifikasi masalah merupakan suatu tahap permulaan dari penguasaan masalah dimana objek dalam suatu jalinan tertentu dapat dikenali sebagai suatu masalah. Menurut(Mardliyah, 2019) identifikasi masalah berarti usaha mendaftar sebanyak-banyaknya pertanyaan terhadap masalah yang terjadi yang sekiranya dapat dicari jawaban melalui penelitian. Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis mengidentifikasikan masalahnya sebagai berikut:

1. Masih adanya karyawan yang lalai dalam pekerjaanya dikarenakan kurangnya rasa keterikatan mereka ke perusahaan.
2. Masih adanya keinginan berpindah perusahaan di sebagian karyawan.
3. Masih adanya beberapa pegawai yang merasa lingkungan kerja internalnya kurang kondusif.
4. Kesejahteraan karyawan yang kurang merata.
   1. **Batasan Masalah**

Menurut (Utama*et al.,*2023) batasan masalah adalah penetapan batasan-batasan dari permasalahan di dalam penelitian yang akan diteliti, agar dapat mengetahui faktor-faktor mana saja yang termasuk ruang lingkup masalah penelitian. Supaya penelitian ini menjadi terarah,makapeneliti membatasi masalah hanya pada “Pengaruh *Employee Engagement*, Kesejahteraan Karywan, dan Lingkungan Kerja Internal terhadap *Employee Retention”.*

* 1. **Rumusan Masalah**

Menurut (Utama*et al.,*2023) rumusan masalah adalah usaha untuk menyatakan secara tersurat pertanyaan-pertanyaan penelitian apa saja yang perlu dijawab atau dicarikan jalan pemecahannya. Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat beberapa rumusan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Employee Retention*pada karyawan PT. Seltech Utama Mandiri Medan.
2. Apakah ada pengaruh Kesejahteraan Karyawan terhadap *Employee Retention*pada karyawan PT. Seltech Utama Mandiri Medan.
3. Apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja Internal terhadap *Employee Retention*pada karyawan PT. Seltech Utama Mandiri Medan.
4. Apakah ada pengaruh *Employee Engagement ,* Kesejahteraan Karyawan, dan Lingkungan Kerja Internal secara simultanterhadap *Employee Retention* pada karyawan PT. Seltech Utama Mandiri Medan.
   1. **Tujuan Penelitian**

Menurut (Utama*et al.,*2023) tujuan penelitian adalah pernyataanmengenai apa yang hendak dicapai, yang dicantumkan dengan maksud agar kita maupun pihak lain yang membaca laporan penelitian ini dapat mengetahuai tujuan pasti dari laporan ini. Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat beberapa rumusan permasalahan sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Employee Engagement* secara parsial terhadap *Employee Retention*pada karyawan PT. Seltech Utama Mandiri Medan
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kesejahteraan Karyawan secara parsial terhadap *Employee Retention* pada karyawan PT. Seltech Utama Mandiri Medan.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja Internalsecara parsialterhadap *Employee Retention* pada karyawan PT. Seltech Utama Mandiri Medan.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Employee Engagement,* Kesejahteraan Karyawan, dan Lingkungan Kerja Internal secara simultanterhadap *Employee Retention* pada karyawan PT. Seltech Utama Mandiri Medan.
   1. **Manfaat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan agar dapat bermanfaat bagi penulis dan perusahaan yang digunakan untuk penelitian, serta pihak lain yang mungkin membaca skripsi ini berikut adalah manfaat penelitiannya:

* + 1. **Bagi Penulis**

1. Penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam kepada penulis tentang *employee engagement*, kesejahteraan karyawan, lingkungan kerja internal, dan *employee engagement*.
2. Penelitian dapat memperoleh pemahaman mengenai pengaruh *employee engagement*, kesejahteraan karyawan, dan lingkungan kerja internal terhadap *employee retention*.
3. Penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan dari penulis selain itu dengan adanya penelitian ini diharapkan penulis dapat menerapkan ilmu-ilmu yang sudah dipelajari selama perkuliahan.
   * 1. **Bagi Akademis**

Hasilpenelitianinidiharapkanakanmenjadiinformasidanrefrensidikalangan akademisi yang berminat melakukan penelitian pada aspek Pengaruh *Employee Engagement*, Kesejahteraan Karyawan, Lingkungan Kerja Internal terhadap *Emlpoyee Retention*.

* + 1. **Bagi Peneliti Selanjutnya**

1. Membantu perusahaan dalam memperoleh sejumlah informasi yang berhubungan dengan *employee engagement*, kesejahteraan karyawan, lingkungan kerja internal, dan *employee retention* yang dapat mengembangkan perusahaan.
2. Dapat mempertimbangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh mahasiswa/i sebagai rekomendasi untuk diaplikasikan pada perusahaan.
   * 1. **Bagi Peneliti Selanjutnya**

Penelitianinijugadiharapkan dapat membantuparapenelitiyangberminatuntukmemberikanperhatiandansumbangsaranterhadapkemajuanperusahaan di era globalisasi seperti sekarang, penelitian ini juga diharapkan bisa menjadi pedoman bagi peneliti selanjutnya untuk menjadi pembanding dan memperdalam dalam mencari faktor mana yang paling berpengaruh untuk *employee retention.*