**BAB 1**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang**

Keberhasilan perusahaan tidak lepas dari adanya peran sumber daya manusia dalam menjalankan fungsi serta tujuan yang akan dicapai bersama di dalam organisasi. Sumber daya manusia disini merupakan sebuah aset yang berharga bagi organisasi dikarenakan sumber daya manusia adalah penggerak utama dalam organisasi. Modal manusia atau sumber daya manusia merupakan proses investasi organisasi (Shick & Palumbo, 2014). Investasi untuk sumber daya manusia akan menghemat pengeluaran organisasi pada perekrutan kembali, pesangon bila ada karyawan yang keluar, hingga pelatihan kembali pada karyawan yang baru direkrut. Dalam hal ini organisasi dituntut untuk mempertahankan karyawan, pengaruh selanjutnya apabila karyawan menetap pada pekerjaan atau organisasi adalah dengan bisa berkembangnya karyawan sesuai potensinya masing-masing yang kemudian akan memberikan benefit organisasi berupa tercapainya tujuan organisasi. Apabila dianalogikan, karyawan merupakan *intangible asset* yang perlu dilatih dan dipertahankan guna memberi manfaat maksimal terhadap organisasi. serta proses dimana karyawan didorong untuk tetap dengan organisasi untuk periode maksimal waktu atau sampai selesai proyeknya.

Salah satu kegiatan yang penting bagi organisasi adalah dengan adanya retensi karyawan guna mempertahankan karyawan yang berpotensial dan berharga bagi organisasi. Retensi karyawan merupakan kemampuan yang dimiliki organisasi untuk mempertahankan karyawan potensial yang dimiliki organisasi untuk tetap loyal. Tidak sedikit perusahaan yang rela mati-matian agar seorang karyawan tidak keluar dari organisasi, berbagai cara dilakukan termasuk dalam memberikan gaji yang besar maupun memberikan fasilitas kerja yang mendukung kegiatan kerja. Organisasi harus memperhatikan faktor-faktor yang membuat karyawan tersebut nyaman dalam pekerjaan maupun organisasi (Oktina, 2015).

Robbins & Judge (2008) menyatakan salah satu faktor yang mempengaruhi retensi karyaan yaitu lingkungan kerja yang mendukung terhadap retensi karyawan yang dimediasi kertelibatan karyawan. Lingkungan kerja merupakan situasi dan kondisi yang ada dalam lingkungan pekerjaan itu sendiri seperti perlakuan dari atasan dan rekan kerja, beban kerja, penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi dan lain sebagainya (sutrisno, 2011). Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, komputer dan sepada motor untuk kegiatan oprasional), serta lingkungan kerja non fisik yang meliputi semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan (terlihat dari kerjasama dan komunikasi mengenai mengatasi kredit macet yang sulit diatasi oleh satu bagian.

Setiap organisasi mengusahakan kondisi lingkungan kerja yang baik dan memuaskan, agar karyawan dalam bekerja dapat merasa puas atas pekerjaan yang dilakukannya. Kondisi lingkungan kerja yang baik, nyaman dan aman akan membuat karyawan merasa nyaman dan bersemangat dalam pekerjaan yang diberikan oleh organisasi. Sebaliknya, apabila tidak tercipta lingkungan kerja yang baik, akan menyebabkan ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja. Sedangkan Menurut Kyndt et al., (2009) lingkungan kerja yang mendukung memupuk retensi yang diharapkan.

Faktor lain yang mempengaruhi retensi karyawan ialah *employee engagement.* Menurut penelitian sebelumnya (Richman et al, 2008) *employee engagement* dapat meningkatkan retensi karyawan dan juga kinerja organisasi. *Employee engagement* merupakan adanya komitmen organisasi, khususnya komitmen yang afektif ( keterikatan secara emosional terhadap organisasi ) dari komitmen yang berkelajutan, untuk mengefektifkan fungsi organisasi. (Schaufeli dan Bakker, (2015:15) Karyawan yang memiliki kepercayaan pada manajemen senior menunjukkan tingkat keterlibatan yang lebih tinggi dan niat yang lebih rendah untuk keluar dari organisasi (Malinen et.al,2013).

Di Kabupaten Jombang saat ini dalam data terakhir di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro mencapai 821 koperasi, dengan melihat data yang begitu banyak sehingga memungkinkan terjadinya persaingan yang ketat baik dilapangan maupun di dalam organisasi terlebih pada keadaan sumber daya manusianya yang menjadi satu poros penting dalam menghadapi pesaingan dilapangan, serta tingginya beban kerja dan tanggung jawab untuk keberhasilan organisasi. Disamping itu juga menjadi ancaman atau pengaruh untuk berpindah ke organisasi lain lebih besar dikarenakan karyawan merasa organisasi kurang bertanggungjawab atas jasa dan pengorbanannya kepada organisasi.

Fenomena yang terjadi pada koperasi di Kabupaten Jombang justru malah sebaliknya dengan tingginya pergerakan koperasi yang semakin lama semakin menjamur, namun karyawan Koperasi Simpan Pinjam yang ada di Kabupaten Jombang tetap bertahan dan enggan untuk melakukan *resign* atau berpindah ke organisasi lain. Karena adanya penerapan retensi karyawan yang sangat kuat yang dilakukan seorang pimpinan organisasi, seperti komponen organisasi dalam hal ini budaya dan nilai organisasi yang berjalan dengan baik, peluang karir yang pasti, (misalnya dari karyawan bagian lapangan menjadi staf) penghargaan yang sesuai dengan prestasi, rancangan tugas dan pekerjaan yang jelas, hubungan kerja antar karyawan yang berjalan baik.

Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi retensi yaitu lingkungan kerja yang mendukung seperti terciptanya suasana kerja nyaman sehingga karyawan lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan, selain itu adanya hubungan dengan rekan kerja yang terlihat dari kerjasama dan komunikasi antar karyawan yang berdampak pada keselarasan tujuan dan yang terakhir tersedianya fasilitas kerja yang mendukung agar mempermudah pekerjaan karyawan (sepeda motor, komputer untuk kegiatan oprasional) dan faktor lain yang mempengaruhi retensi karyawan yaitu *employee engagement* yang sangat berperan aktif seperti karyawan lebih sering melibatkan dirinya sendiri dalam kegiatan organisasi menyangkut permasalahan mengatasi kredit macet yang tidak dapat diselesaikan oleh satu bagian atau satu individu karyawan, untuk itu perlu adanya tingkat pengukuran terhadap keefektifan keberhasilan penerapan retensi terhadap karyawan, agar karyawan dianggap tetap bertahan dan loyal. Bentuk keberhasilan suatu penerapan retensi karyawan terlihat pada 3 Koperasi Simpan Pinjam yang ada di wilayah Kab.Jombang yaitu KSP.Manggala Karya, KSU. Jaya Abadi dan KSP. Bangun Jaya Makmur, dengan tingkat perputaran karyawan yang rendah. Pada tabel 1.1, 1.2, dan 1.3 akan disajikan gambaran kondisi KSP. Manggala Karya, KSU. Jaya Abadi, KSP. Bangun Jaya Makmur.

**Tabel 1.1**

**Tingkat Perputaran Karyawan KSP. Manggala Karya Jombang**

**(Unit 3 Plandaan)**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Tahun | Jumlah Karyawan | Karyawan Masuk | Karyawan  Masuk  (%) | Karyawan Keluar | Karyawan Keluar  (%) |
| 2014 | 22 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2015 | 22 | 1 | 0,4 | 1 | 0,4 |
| 2016 | 23 | 3 | 13 | 2 | 0.9 |
| 2017 | 22 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2018 | 22 | 1 | 0,4 | 1 | 0,4 |

*Sumber: KSP. Manggala Karya Jombang (Unit 3 Plandaan)*

**Tabel.1.2**

**Tingkat Perputaran Karyawan KSU. Jaya Abadi Plandaan**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Tahun | Jumlah Karyawan | Karyawan Masuk | Karyawan  Masuk (%) | Karyawan Keluar | Karyawan Keluar  (%) |
| 2014 | 22 | 0 | 0 | 2 | 0,9 |
| 2015 | 23 | 3 | 13 | 1 | 0,4 |
| 2016 | 22 | 0 | 0 | 0 | 0. |
| 2017 | 22 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2018 | 22 | 1 | 0,4 | 1 | 0,4 |

*Sumber: KSU. Jaya Abadi Plandaan*

**Tabel 1.3**

**Tingkat perputaran Karyawan KSP. Bangun Jaya Makmur Tembelang**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Tahun | Jumlah Karyawan | Karyawan Masuk | Karyawan  Masuk  (%) | Karyawan Keluar | Karyawan Keluar  (%) |
| 2014 | 22 | 0 | 0 | 1 | 0,4 |
| 2015 | 22 | 1 | 0,4 | 0 | 0 |
| 2016 | 22 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2017 | 24 | 2 | 0,8 | 0 | 0 |
| 2018 | 23 | 0 | 0,4 | 1 | 0,4 |

*Sumber: Ksp.Bangun Jaya Makmur Tembelang*

Dari data tabel 1.1, 1.2 dan 1.3 diatas menunjukkan bahwa tingkat perputaran karyawan yang ada di KSP. Manggala Karya, KSU. Jaya Abadi dan KSP. Bangun Jaya Makmur, rendah terlihat mulai dari tahun 2014 sampai 2018, karena tingkat perputaran rata-rata kurang dari 10% setiap tahunnya.

Studi saat ini meneliti lingkungan kerja yang mendukung dan keterlibatan organisasi sebagai pelopor retensi karyawan dan secara bersamaan mencoba untuk membangun hubungan kausal antara variabel-variabel ini. Maka dari itu berdasarkan uraian dari latar belakang yang ada bahwa penelitian ini berusaha menguji kembali keterkaitan antara lingkungan kerja dan ***e****mployee engagement* terhadap retensi karyawan. Maka penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Employee Engagement* terhadap Retensi Karyawan Studi pada Koperasi Simpan Pinjam di wilayah Kab.Jombang”.**

* 1. **Rumusan Masalah**

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap retensi karyawan?
2. Apakah *employee engagement* berpengaruh terhadap retensi karyawan?
   1. **Tujuan Penelitian**
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap retensi karyawan.
4. Untuk mengetahui dan menganlisis pengaruh*employee engagement*terhadap retensi karyawan.
   1. **Manfaat Penelitian**
5. Manfaat teoritis,

Hasil penelitian ini bermanfaat untuk memperkaya studi tentang manajemen, khususnya mengenai pengaruh lingkungan kerja dan*employee engagement*terhadap retensi karyawan.

1. Manfaat Praktis,

Hasil penelitian ini bertujuan untuk dapat memberikan masukan yang berarti, yang berkepentingan khususnya Koperasi Simpan Pinjam yang ada di Kab. Jombang terutama mengenai pengaruh lingkungan kerja dan *employee engagement*yang mendukung terhadap retensi karyawan.