

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Semakin berjalanya waktu, hingga tahun 2021 saat ini sudah banyak sekali berdirinya perusahaan-perusahaan dalam segala bidang, salah satunya adalah perusahaan di bidang konstruksi. Di pulau Jawa khususnya Provinsi Jawa Timur sendiri sudah berdiri 24.596 perusahaan di bidang konstruksi (Badan Pusat Statistik (BPS), 2021).

Banyaknya perusahaan konstruksi yang berdiri, menuntut setiap perusahaan harus mampu bersaing secara ketat demi perkembangan perusahaan tersebut. Untuk menghadapi persaingan, perusahaan harus mampu beradaptasi dengan lingkungan serta dapat menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien. Bagian dari perusahaan yang harus dipersiapkan untuk menghadapi persaingan salah satunya adalah sumber daya manusia.

Sumber daya manusia yang berkualitas akan membantu perusahaan berkembang dan mencapai tujuan. Sumber daya manusia merujuk pada semua orang yang dipekerjakan yaitu karyawan. Karyawan adalah penduduk dalam usia kerja atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka (Karimah, 2012)

Hasil kinerja mempunyai pengaruh secara langsung terhadap operasional perusahaan, oleh sebab itu perusahaan harus mengelola dan memperhatikan karyawan dengan baik. Untuk mengelola karyawan, perusahaan perlu menerapkan *Employee Engagement*, keterikatan karyawan dengan perusahaan tempat bekerja. Jika seorang karyawan memiliki rasa keterikatan yang tinggi kepada perusahaan maka

karyawan akan cenderung memiliki loyalitas yang tinggi dan memberikan upaya lebih dalam bekerja (TS Eva, 40:2018).

Employee engagement sering kali dipandang sebagai kunci untuk mengangkat organisasi ke tingkat yang lebih tinggi dalam perusahaan untuk menjalankan dan mencapai tujuan bisnis yang sukses (Corace dalam Fredi Susanto, 552:2016).

Mustika dan Rahardjo (2017) menyatakan bahwa *Employee Engagement* ialah hubungan kuat antara karyawan dengan pekerjaan dan dengan orang-orang tempat karyawan tersebut bekerja. Karyawan mampu menemukan makna pribadi dalam pekerjaan, bangga dengan apa yang dilakukan dan percaya bahwa organisasi akan menghargai apa yang dilakukan untuk menunjang keberhasilan organisasi.

Menurut Luis et al (2015 dalam Haryanto (2020) yang berjudul “ Pengaruh *Corporate Governance* dan *Corporate Reputation* Terhadap *Employee Engagement* (Studi pada sebuah perusahaan logistic multinasional di Indonesia), mengatakan bahwa reputasi merupakan asset tidak berwujud yang menarik, namun memberikan kontribusi yang signifikan dalam membangun sebuah organisasi yang kompetitif dan reputasi yang positif, sehingga perusahaan bisa mengintegrasikan diri dengan lebih baik terhadap lingkungannya yang merupakan dasar untuk kelangsungan hidup dan keuntungan perusahaan yang berkelanjutan.

Karyawan yang mengalami tekanan pekerjaan, tidak mendapatkan perhatian serta kebutuhannya tidak terpenuhi biasanya akan lebih mudah untuk meninggalkan perusahaan. Berhentinya karyawan dari perusahaan diawali oleh niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan, niat tersebut disebut *turnover intention*. Wirawan (2015) menyatakan

turnover Intention dapat diartikan sebagai keinginan karyawan untuk berhenti dari tempat kerjanya dan pindah ke perusahaan lainnya dengan alasan tertentu. Sampai saat ini *turnover intention* masih menjadi masalah klasik yang sering dihadapi oleh banyak perusahaan. Seperti halnya *replacement* yang terus berjalan, baik *replacement* karena faktor umur maupun pengunduran diri. Jika pergantian disebabkan oleh faktor umur, maka perusahaan dapat mengantisipasi dengan mempersiapkan calon karyawan baru untuk menggantikan posisi karyawan tersebut. Tetapi jika pergantian karyawan disebabkan oleh pengunduran diri, maka akan menyulitkan perusahaan karena berkaitan dengan implementasi program kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Beban kerja yang semakin berat, semakin banyaknya kebutuhan yang ingin dipenuhi, tingkat pendapatan yang tak sejalan dengan biaya hidup, persaingan yang semakin ketat dan seterusnya dapat menjadi ancaman untuk dapat bertahan hidup. Karyawan yang bekerja dengan volume pekerjaan banyak belum tentu mendapatkan tekanan kerja seperti karyawan yang bekerja dengan volume pekerjaan sedikit. Seperti karyawan yang menempati posisi pada bagian lapangan atau marketing yang dalam kurun waktu tertentu harus mampu mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan, sehingga dapat menimbulkan tekanan kerja yang menjadi pemicu stress pada karyawan tersebut.

Dalam Fahmi Jahidah Islamy (2018) yang berjudul "Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap *Turnover Intention* Pada Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun, menyatakan bahwa perusahaan yang memiliki *employee engagement* yang tinggi menghasilkan tingkat kepuasan yang tinggi, produktifitas tinggi, membawa profil

yang lebih tinggi serta tingkat *turnover intention* dan kecelakaan kerja rendah.

Namun untuk mengelola dan memperhatikan karyawan perusahaan juga harus dapat menunjukkan *Company Reputation* yang baik. *Company Reputation* memiliki peranan penting bagi keberhasilan bisnis dan menjadi salah satu *intangible asset* yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Untuk membangun dan mempertahankan reputasi yang baik, organisasi perlu mempertimbangkan dengan cermat bagaimana kinerja dan perilaku perusahaan yang dinilai oleh seluruh *stakeholder*, (WE Online Jakarta, Rabu 14 Februari 2018)

Peran *Company Reputation* selain untuk menarik minat pengguna jasa namun juga berperan untuk meningkatkan hasil kerja karyawan. Sektor konstruksi tercatat menjadi salah satu lapangan usaha yang mencetak peningkatan kinerja positif di tengah pertumbuhan ekonomi yang melambat. Peran sector konstruksi terhadap produk domestik bruto (PDB) pun terkerek. Berdasarkan data Badan Statistik, pertumbuhan sector konstruksi tercatat naik tipis menjadi 5,79% pada kuartal III/2018 dibandingkan dengan posisi kuartal II/2018 sebesar 5,73% (www.bisnis.com, Rabu 17 Oktober 2018).

PT. Sinar Mandiri Sentosa Fajar merupakan salah satu perusahaan konstruksi yang ada di Jawa Timur. Perusahaan tersebut harus mampu menghadapi persaingan bisnis yang ketat, dikarenakan banyaknya perusahaan konstruksi di Jawa Timur. Selain memberikan inovasi baru terhadap perusahaanya, PT. Sinar Mandiri Sentosa Fajar dirasa juga perlu memperhatikan dan mengelola karyawanya agar mampu menghadapi persaingan bisnis perusahaan. Ketatnya persaingan, perusahaan merasakan karyawan sering merasa mendapat tekanan dari perusahaan dikarenakan perusahaan

juga dituntut untuk memberikan hasil yang baik dan yang beda dari perusahaan konstruksi lainnya oleh pengguna jasa. Karena tekanan pekerjaan tersebut, perusahaan merasakan mempunyai jarak ketidak nyamanan antara hubungan karyawan dengan perusahaan sehingga perusahaan mengalami kendala dalam mengawasi karyawan. Dengan adanya masalah tersebut yang dapat mengakibatkan penurunan hasil kerja karyawan, perusahaan takut jika hal tersebut dapat menurunkan penilaian pengguna jasa kepada perusahaan sehingga reputasi perusahaan juga akan mengalami penurunan.

Dari uraian diatas yang menjadi alasan peneliti akan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Company Reputation Terhadap Employee Engagement dan Turnover Intention*Karyawan PT. Sinar Mandiri Sentosa Fajar”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Apakah *Company Reputation* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. Sinar Mandiri Fajar Sentosa di Sidoarjo?
2. Apakah *Company Reputation* berpengaruh terhadap *Employee Engagemnet*karyawan PT. Sinar Mandiri Fajar Sentosa di Sidoarjo?
3. Apakah *Company reputation* berpengaruh terhadap *Employee Engagement*melalui *Turnover Intention* karyawan PT. Sinar Mandiri Fajar Sentosa di Sidoarjo?

1.3 Tujuan Penelitian

Agar penelitian ini dapat dicapai hasil seperti apa yang diharapkan dapat terlaksana dengan baik dan terarah. Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Company Reputation* terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. Sinar Mandiri Fajar Sentosa di Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui *Company Reputation* berpengaruh terhadap *Employee Engagement* karyawan PT. Sinar Mandiri Fajar Sentosa di Sidoarjo.
3. Untuk mengetahui *Company reputation* berpengaruh terhadap *Employee Engagement* melalui *Turnover Intention* karyawan PT. Sinar Mandiri Fajar Sentosa di Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Perusahaan
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan sebagai bahan pertimbangan perusahaan yang berkaitan dengan *company reputation*, *employee engagement* dan *turnover intention*.
2. Bagi Peneliti
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk menambah wawasan tentang pengetahuan Sumber Daya Manusia terutama dalam *company reputation*, *employee engagement* dan *turnover intention*.
3. Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

Hasil dari penelitian ini dapat diambil manfaatnya, sebagai sumbangan pikiran dan ilmu pengembangan tentang sumber daya manusia.

(Halaman Sengaja Dikosongkan)

