

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam pengelolaan suatu organisasi, pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat membantu kelangsungan suatu organisasi. Begitu pun dalam suatu perusahaan maupun instansi pemerintah, sumber daya manusia juga memiliki peranan penting dan berpengaruh bagi keberhasilan perusahaan. Suatu perusahaan maupun instansi pemerintah dalam melaksanakan kegiatannya akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang utama yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktifitas didalam perusahaan maupun instansi pemerintah dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi sarana ataupun prasarana yang dimiliki melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia.

Perusahaan maupun instansi pemerintah dalam perjalanannya akan semakin maju dan berkembang serta mempunyai banyak tantangan dan hambatan salah satunya adalah bagaimana perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan didalamnya. Persoalan yang sering terjadi pada suatu organisasi yang berkaitan dengan karyawan adalah terjadinya kurang maksimalnya kinerja karyawan yang akan mengakibatkan hasil kinerja karyawan tidak optimal.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang diberikan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dan sesuai tanggung jawabnya masing-masing didalam

perusahaan, sehingga kinerja karyawan merupakan suatu faktor utama bagi perusahaan dalam upaya mencapai tujuannya. Kinerja memiliki peranan yang utama karena kinerja merupakan bentuk dari hasil akhir dari proses karyawan menyelesaikan tugasnya dengan baik dan benar maka akan memiliki kinerja yang berkualitas. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika (Muis, et all. 2018). Sebaliknya, karyawan yang menyelesaikan tugasnya dengan tidak baik maka akan memiliki kinerja yang kurang maksimal. Dalam dunia organisasi kinerja karyawan memiliki fungsi utama dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Tak terkecuali dengan organisasi koperasi yang semakin hari semakin meningkat perkembangannya.

Koperasi merupakan organisasi bisnis yang dimiliki dan dioperasikan oleh orang-orang demi kepentingan bersama. Koperasi dilandaskan kegiatan berdasarkan prinsip gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan asas kekeluargaan. Koperasi memiliki fungsi yaitu mengembangkan potensi dan kemampuan ekonomi anggota dan masyarakat, berupaya mempertinggi kualitas kehidupan manusia, memperkokoh perekonomian rakyat, mengembangkan perekonomian nasional serta mengembangkan kreativitas dan jiwa berorganisasi. Sebagai suatu bagian dari organisasi bisnis yang berfungsi untuk meningkatkan kesejahteraan para anggotanya, Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung tidak terlepas dari permasalahan dibidang sumber daya manusia. Ekspestasi kinerja karyawan yang tinggi sangatlah penting agar organisasi koperasi ini dapat

secara terus-menerus meningkat kesejahteraan anggotanya. Koperasi ini memiliki karakteristik dari anggota, oleh anggota, dan untuk anggota. Bidang usahanya meliputi usaha simpan pinjam dan usaha niaga.

Tujuan koperasi sebagai perusahaan atau badan usaha bukan semata-mata hanya pada orientasi laba, melainkan juga pada orientasi manfaat. Karena itu, dalam banyak kasus koperasi, yang mengejar hanya keuntungan sebagai tujuan perusahaan karena mereka bekerja didasari dengan pelayanan. Untuk koperasi di Indonesia, tujuan badan usaha koperasi adalah memajukan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya.

Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung berdiri tanggal 11 Mei 1962, pada awalnya bernama Koperasi Pegawai Otonom Kota Praja yang disingkat KPOKB Badan hukum paling akhir No.518/PAD-02-DISKOP/2005 beralamat di jalan Wastukencana No.5 Bandung. Memiliki karyawan sebanyak 30 orang, yang semuanya berstatus sebagai pegawai tetap. Jumlah anggotanya per 31 Desember 2016 adalah sebanyak 5.503 orang. Pemerintah Kota Bandung tahun 2016 terus memacu daya saing koperasi dikota tersebut guna meningkatkan perekonomian rakyat. Dinas Koperasi UKM dan Perindustrian Perdagangan (Diskoperindag) Kota Bandung melaporkan terdapat sekitar 2.500 koperasi yang terdaftar dan sebanyak 2.140 atau 84% koperasi aktif. Dekopinda melakukan pembinaan dilapangan secara terus-menerus guna mengakselerasi pertumbuhan koperasi di Kota Bandung. Gerakan perkoperasian Kota Bandung disiapkan untuk berperan dalam kancah perekonomian global, terutama menghadapi masyarakat ekonomi asean.

PERKEMBANGAN KOPERASI PEGAWAI DI BANDUNG 2016



Sumber : Dekopinda (Dewan Koperasi Indonesia)

Gambar 1.1
Perkembangan Koperasi Pegawai di Bandung Tahun 2016

Berdasarkan gambar diatas, menunjukkan bahwa koperasi pemerintah Kota Bandung perkembangannya masih lemah, dilihat dari rendahnya kinerja karyawan seperti, permodalan karena kurang adanya dukungan modal yang kuat, sumber daya manusia, pengurus maupun pengelola koperasi kurang mendukung jalanya koperasi, dan manajerial koperasi harus diarahkan pada orientasi strategis dan gerakan koperasi harus memiliki manusia yang mampu memobilisasikan berbagai sumber daya manusia yang diperlukan.

Mengingat Koperasi Pegawai pemerintah Kota Bandung merupakan suatu perusahaan milik pemerintah dan bertujuan untuk meningkatkan ekonomi dari karyawannya, maka dibutuhkan sumber daya manusia yang unggul dalam mengelola koperasi dengan baik demi mencapai tujuan dari koperasi itu sendiri. Namun dari hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis di Koperasi Pegawai Kota Bandung terdapat hasil yang kurang memuaskan dari sisi kinerja karyawan Koperasi Pegawai Kota Bandung dalam menjalankan kewajibanya.

Dapat dikatakan baik atau tidaknya kondisi Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung, terlihat dari hasil pencapaian pendapatan yang sebelumnya telah direncanakan oleh Koperasi, berikut hasil pencapaiannya pada tabel 1.1 :

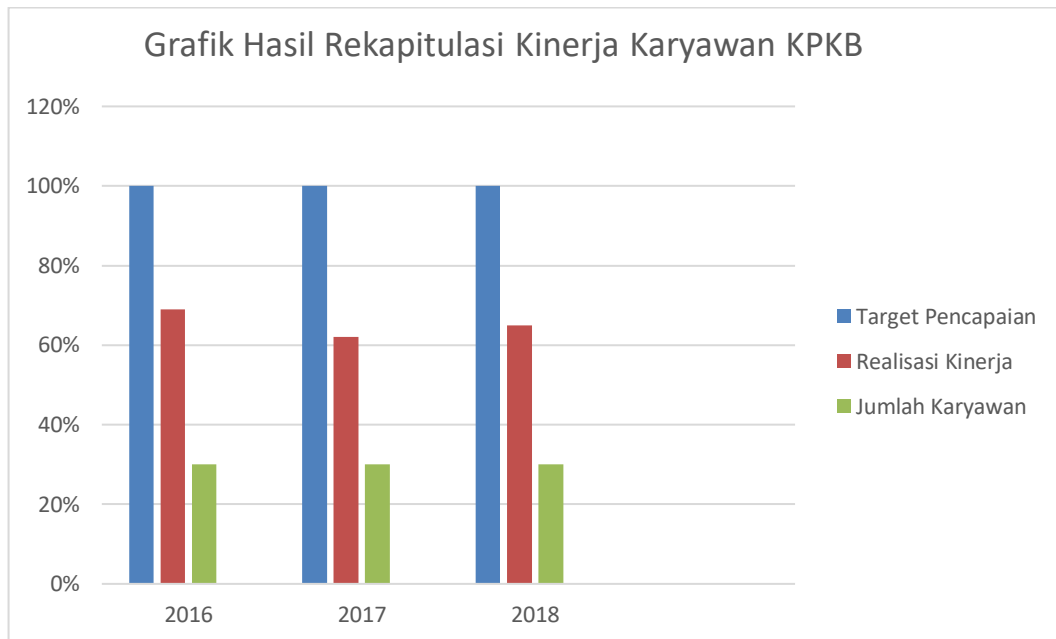
Tabel 1.1
Pendapatan Koperasi

No	Tahun Buku	Jenis Usaha	Rencana Pendapatan	Realisasi Pendapatan
1	2016	Usaha Simpan Pinjam	5.808.000.000	6.351.903.862
		Usaha Niaga	252.000.000	182.599.016
		Jumlah	6.060.000.000	6.534.502.878
2	2017	Usaha Simpan Pinjam	6.162.000.000	6.004.816.644
		Usaha Niaga	252.000.000	196.306.948
		Jumlah	6.414.000.000	6.201.123.592
3	2018	Usaha Simpan Pinjam	7.224.000.000	6.988.362.052
		Usaha Niaga	276.480.000	253.543.122
		Jumlah	7.500.480.000	7.241.905.174

Sumber : Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung

Berdasarkan data Tabel 1.1, bahwa dari tahun 2016 Sampai 2018 realisasi pendapatan koperasi selalu mengalami penurunan dan realisasi pendapatan selalu tidak mencapai rencana pendapatan yang ditentukan, hal ini tentu saja menimbulkan masalah bagi Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB). Mengapa pada usaha-usaha yang dijalankan KPKB ini mengalami penurunan kinerja sehingga pendapatan yang sebelumnya telah direncanakan tidak dapat terealisasi.

Selain itu dari data rekapitulasi yang didapat oleh penulis dari Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung didapatkan rekapitulasi hasil kinerja karyawan yang diukur dari kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif. Hasil rekapitulasi yang diperoleh adalah sebagai berikut:



Sumber : Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung

Gambar 1.2
Hasil Rekapitulasi Kinerja Karyawan
Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung
Tahun 2016 – 2018

Peneliti melakukan wawancara dengan salah satu pegawai bagian umum, beliau mengatakan bahwa masih terdapat karyawan yang memiliki kinerja yang kurang maksimal dikarenakan adanya ketidakpuasan karyawan ketika bekerja, kurangnya controlling oleh atasan terhadap karyawan, karyawan masih memiliki rasa kurangnya kepercayaan diri dalam pekerjaannya, kurangnya inisiatif dari pegawai, seringnya komunikasi yang kurang efektif antar pegawai dan kurangnya disiplin kerja. Lalu pengawasan yang dilakukan oleh atasan masih kurang terprogram dengan baik sehingga membuat kinerja karyawan di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung Masih belum efektif dan efisien. Untuk mewujudkan tujuan koperasi yang optimal, sudah selayaknya mampu untuk memberikan perhatian terhadap masalah-masalah yang berkaitan dengan karyawan.

Tabel 1.2
Kualifikasi Nilai

Kualifikasi	Rentan Nilai
Sangat Baik	100% - 85%
Baik	84% - 70%
Cukup	69% - 55%
Kurang Baik	<55%

Sumber : Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung

Berdasarkan pada gambar 1.2 bahwa pencapaian kinerja karyawan yang ada di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung selama tiga tahun terakhir tidak menunjukkan hasil yang positif, tidak adanya peningkatan yang cukup signifikan dalam kinerja karyawan, sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi tujuan dari koperasi itu sendiri.

Permasalahan terkait kurang maksimal kinerja pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung memiliki beberapa faktor penyebab, pertama kurangnya motivasi dalam kinerja karyawan, seperti kurangnya rasa kepercayaan diri dalam bekerja yang akan mempengaruhi performa karyawan tersebut dalam bekerja, sehingga saat karyawan bekerja akan sering mengalami perasaan naik turun yang disebabkan oleh rasa kurangnya kepercayaan diri pada karyawan dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

Lalu yang kedua faktor kepemimpinan yang menyebabkan kinerja karyawan kurang maksimal dikarenakan terdapat beberapa pelanggaran kedisiplinan yang dilakukan oleh karyawan sebagai contoh, masih terdapat karyawan yang lalai terhadap absensi dan dalam tugas yang diberikan. Sehingga akan berpengaruh terhadap kelngsungan Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung, kurangnya controlling yang dilakukan oleh atasan terhadap karyawan sehingga menyebabkan masalah yang akan berpengaruh terhadap koperasi, karena dengan masalah disiplin kerja tersebut akan menghambat terhadap pekerjaan yang

ada, dapat dilihat pada tabel 1.3 laporan absen pegawai di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB) Tahun 2016-2018 sebagai berikut:

Tabel 1.3
Laporan Absen Pegawai di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB) Tahun 2016-2018

Bulan	Jumlah Pegawai	Datang Terlambat	Pulang Cepat	Ketidakhadiran pegawai				Jumlah
				S	I	TK	C	
Okt 2016	30	83	25	2	17	0	0	19
Nov 2016	30	114	23	0	18	0	0	18
Des 2016	30	132	30	7	15	0	0	22
Jan 2017	30	119	31	10	10	0	0	20
Feb 2017	30	132	19	5	16	0	0	21
Mar 2017	30	114	24	0	21	5	0	26
Jan 2018	30	92	27	4	10	0	0	14
Feb 2018	30	156	30	1	11	0	0	12
Mar 2018	30	150	23	0	13	0	0	13

Sumber : Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB)

Berdasarkan tabel 1.3 diatas menunjukkan tingginya tingkat ketidakhadiran pegawai di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung. Dari bulan oktober 2016 sampai dengan bulan maret 2018, pegawai yang tidak hadir dengan alasan izin sangat dominan dibandingkan dengan pegawai yang tidak hadir dengan alasan sakit, cuti dan tanpa keterangan. Dan masih banyak pegawai yang tidak mematuhi aturan waktu jam masuk kerja dan jam pulang kerja. Tentunya organisasi sangat mengharapkan tingkat ketidakhadiran yang rendah dari para pegawainya agar kinerja pegawai meningkat dan tujuan-tujuan dari organisasi dapat tercapai.

Selanjutnya permasalahan yang terjadi pada Koperasi yaitu, kepuasan kerja pada karyawan dapat dilihat dari kepuasan atau ketidakpuasan karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan dan tidak diharapkan. Seperti jika karyawan yang merasa tidak mendapatkan gaji atau kompensasi

yang sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan, dan apabila yang didapat karyawan kurang maksimal dari pada yang diharapkan akan menyebabkan karyawan merasa tidak sebanding dengan apa yang telah karyawan kerjakan.

Faktor lingkungan kerja sebagai faktor terakhir pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung yaitu *Misscommunication* masih sering terjadi hal ini dikarenakan, seperti perbedaan persepsi antara pengirim informasi dan penerima informasi, perbedaan pengetahuan, pengalaman kerja serta perbedaan gaya bahasa yang digunakan.

Berdasarkan analisis yang digunakan oleh peneliti yaitu dengan menggunakan analisis *fishbone* yang merupakan analisis untuk mengetahui sebab akibat dimana memperlihatkan faktor-faktor penyebab masalah yang didapat dari Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung. Peneliti menggunakan analisis ini guna menelusuri apa saja penyebab dari permasalahan kinerja karyawan sehingga mampu memberikan rekomendasi atau masukan agar permasalahan dapat diselesaikan dengan baik serta meningkatkan kinerja pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung.

Dapat dibahas faktor penyebab kurang maksimalnya kinerja karyawan pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung, yang menyebabkan kurang maksimalnya kinerja karyawan yaitu karyawan masih memiliki rasa kurang kepercayaan diri dalam bekerja, kurangnya komunikasi antar karyawan, kurangnya tanggung jawab, dan karyawan masih kurang disiplin saat bekerja.

Tabel 1.4
Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-Faktor Penyebab	Masalah Yang Terjadi
Motivasi Kerja	Kurangnya rasa kepercayaan diri pada karyawan.
Kepemimpinan	Kurangnya komunikasi antar karyawan, kurangnya disiplin kerja.
Kepuasan kerja	Aspek sosial, Kondisi kerja.
Lingkungan kerja	Sering terjadi <i>miscommunication</i> .

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2022

Selain itu, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan/intansi pemerintah, dan dipengaruhi dengan adanya hubungan yang baik antara perusahaan dan karyawan atau dapat dikatakan memiliki (*employee engagement*) yang baik, salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *employee engagement*, *employee engagement* merupakan keterlibatan yang memiliki banyak unsur dengan sendirinya digabungkan dalam berbagai cara, seperti keterlibatan, komitmen, semangat, antusiasme, usaha yang terfokus dan energy (Barbara Imperatori, 2017:21). Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Venna Trilolita Putri Ardi ett all), menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan hasil terdapat pengaruh signifikan dari *employee engagement* terhadap kinerja karyawan , nilai yang diperoleh dari variabel *employee engagement* terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh positif. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa *employee enggament* dapat berpengaruh sangat penting terhadap kinerja karyawan dan koperasi harus dapat memaksimalkan *employee enggament* dalam manajemen sumber daya manusia agar tujuan dapat tercapai.

Aspek lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain *employee engagement* yaitu *self efficacy*, *self efficacy* merupakan sebagai keyakinan

manusia mengenai efikasi diri mempengaruhi bentuk tindakan yang akan mereka pilih untuk dilakukan, sebanyak apa usaha yang akan mereka berikan ke dalam aktivitas ini, selama apa mereka akan bertahan menghadapi rintangan dan kegagalan, serta ketangguhan mereka mengikuti adanya kemunduran (Bandura 1997). Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Herman Hidayat dan Ivan Aries Setiawan, 2016) menyatakan bahwa hasil penelitian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, ketika karyawan memiliki kepercayaan diri yang tinggi percaya bahwa karyawan mempunyai kemampuan yang dibutuhkan untuk mengerjakan pekerjaannya mereka sanggup melakukan usaha yang diperlukan dan tidak ada halangan untuk mencapai tingkat kinerja yang diharapkan. Namun sebaliknya karyawan dengan kepercayaan diri yang kurang mempercayai bahwa seberapa keras dia berusaha, dan tidak dapat mengelola lingkungan dengan baik untuk cukup berhasil. Maka dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana karyawan yang memiliki kepercayaan diri yang tinggi dan memiliki kinerja yang baik.

Dari beberapa penjelasan terkait objek penelitian diatas alasan memilih Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung sebagai objek penelitian yaitu, untuk mengetahui ada permasalahan yang belum terjawab pada lokasi penelitian. Selain itu alasan pemilihan lokasi pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung merupakan unit usaha yang strategis dan mempunyai kontribusi yang besar yang terdapat adanya permasalahan yang dirasakan oleh karyawan yaitu seperti kurang maksimalnya kinerja, kondisi kerja, lingkungan kerja, sehingga menyebabkan penurunan dalam dalam bekerja. Dan yang menarik untuk di teliti yaitu berdasarkan fakta yang ada, dan masalah yang ada serta terdapat kesenjangan

sosial didalam kerjasama antara apa yang diharapkan dengan apa kenyataan terjadi, pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung masih belum terpecahkan sehingga peneliti melakukan penelitian ini.

Berdasarkan fenomena permasalahan yang diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “ **PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung)**”.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Identifikasi masalah merupakan proses pengkajian dari permasalahan-permasalahan yang akan diteliti, sedangkan rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang tercakup dalam penelitian terhadap variabel *employee engagement*, *self efficacy* dan kinerja pegawai.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, dapat didefinisikan permasalahan yang muncul yaitu sebagai berikut :

1. Dari hasil rekapitulasi kinerja karyawan selama 3 tahun terakhir tidak menunjukkan hasil yang positif sehingga masih terdapat masalah dalam sisi kinerja karyawan di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung.
2. Masih terdapat karyawan yang memiliki kepercayaan diri yang kurang.
3. Masih terdapat karyawan yang memiliki keyakinan pegawai yang kurang baik.
4. Kurangnya kerjasama antar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
5. Masih terdapat karyawan yang masih memiliki egoisme yang tinggi sehingga hal tersebut kurang baik untuk kelangsungan koperasi.

6. Kurangnya inisiatif karyawan dalam memberikan kontribusi lebih bagi perusahaan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah :

1. Bagaimana *employee engagement* karyawan pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung ?
2. Bagaimana *self efficacy* karyawan pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung ?
3. Bagaimana kinerja karyawan pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung?
4. Apakah ada pengaruh *employee engagement* dan *self efficacy* terhadap Kinerja karyawan di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung , baik secara parsial maupun simultan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. *Employee engagement* karyawan pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung.
2. *Self efficacy* karyawan pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung.
3. Kinerja karyawan pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung.
4. Pengaruh *employee engagement dan self efficacy* terhadap kinerja Karyawan di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung, baik secara parsial maupun simultan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat, sejalan dengan tujuan penelitian diatas. Penulis juga berharap dengan melakukan penelitian ini akan memperoleh hasil yang dapat berguna secara akademis maupun praktis untuk penelitian selanjutnya dan dapat menjadikan sebagai acuan untuk penelitian berikutnya.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Dapat memperkaya konsep atau teori perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan *employee engagement* dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai.
2. Dapat mengetahui definisi *employee engagement* dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai.
3. Dapat dijadikan bahan diskusi wawancara ilmiah serta dapat digunakan sebagai bahan dasar penelitian selanjutnya.
4. Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pendidikan di Universitas Pasundan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis pada bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai *employee engagement*, *self efficacy*, dan kinerja karyawan.

a. Bagi Penulis

1. Peneliti memiliki kemampuan untuk mengalisa dan mengidentifikasi suatu masalah atau fakta yang ada di perusahaan secara sistematis.

2. Peneliti dapat menerapkan ilmu ekonomi tepatnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang di peroleh selama perkuliahan.
 3. Peneliti dapat mengetahui tingkat kinerja karyawan pada KPKB.
- b. Bagi Perusahaan
1. Hasil penelitian ini dapat menghasilkan suatu kesimpulan dan saran-saran terhadap masalah yang dihadapi perusahaan sebagai suatu masukan dan bahan pertimbangan.
 2. Hasil penelitian ini dapat membantu perusahaan untuk meningkatkan Kinerja karyawan.
 3. Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi atas masalah yang dihadapi sebagai bahan pertimbangan dan upaya meningkatkan kinerja karyawan pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung.
- c. Bagi Pihak Lain
1. Menjadi bahan atau referensi untuk mengetahui dan memahami mengenai pengaruh *employee engagement* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.
 2. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi untuk memperkaya cara berpikir dan sebagai bahan referensi tambahan.
 3. Hasil penelitian ini dapat dijadikan informasi bagi pembaca yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sama, untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.