

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sejalan dengan kemajuan teknologi, menyebabkan semakin banyak jenis kendaraan roda empat yang ditawarkan di pasaran guna memenuhi kebutuhan masyarakat. Hal ini akan memberikan kesempatan lebih luas kepada masyarakat untuk memilih dan membeli kendaraan roda empat yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhannya.

Indonesia merupakan pasar terbesar di ASEAN dalam industry otomotif yang salah satunya merupakan jual beli kendaraan roda empat. Berdasarkan data Gabungan Industri Kendaraan Bermotor Indonesia (GAIKINDO) penjualan secara *wholesales* atau dari pabrik ke *dealer* pada Oktober 2022 sebanyak 93.190 unit, tumbuh 23,37% jika dibandingkan Oktober 2021.

Di Indonesia jual beli kendaraan telah diatur oleh Pemerintah menurut Pasal 1457 KUHP Perdata, perjanjian jual beli adalah perjanjian antara penjual dan pembeli dimana penjual mengikatkan dirinya untuk menyerahkan hak miliknya atas suatu barang kepada pembeli dan pembeli mengikatkan dirinya untuk membayar harga barang itu. Bukan hanya itu, bagi jual beli kendaraan harus memiliki tanda kepemilikan yang di atur sesuai pasal 65 UU No. 22 Tahun 2009 tentang Lalu Lintas dan Jalan Raya, Surat Tanda Nomor Kendaraan (STNK) dan Buku Pemilik Kendaraan Bermotor (BPKB) merupakan bukti registrasi kendaraan bermotor yang

diterbitkan oleh kepolisian. BPKB sendiri dapat dipersamakan dengan sertifikat kepemilikan (certificate of ownership) kendaraan bermotor.

Oleh karena itu semakin besarnya permintaan konsumen akan kebutuhan kendaraan roda empat, semakin besar juga persaingan perusahaan pada bidang penjualan kendaraan roda empat, dibutuhkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan mampu bersaing untuk meningkatkan penjualan pada perusahaan.

Sumber Daya Manusia merupakan aset penting untuk menunjang keberhasilan suatu organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia adalah pelaksanaan seluruh kebijakan organisasi sehingga perusahaan dibekali dengan pengetahuan yang memadai sehingga dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi. Keberadaan sumber daya manusia memiliki peran sangat penting dalam menentukan keberhasilan pada suatu perusahaan. Sumber Daya manusia yang tangguh sangatlah dibutuhkan dalam suatu perusahaan ataupun organisasi karena era globalisasi ini telah menuntut persaingan yang semakin kompleks, oleh karena itu perusahaan membutuhkan orang-orang yang tangguh serta sanggup beradaptasi dengan cepat untuk setiap perubahan yang mungkin terjadi dan sanggup bekerja dengan cara-cara yang baru dalam melakukan tugasnya, manusia sebagai tenaga kerja dalam aktivitas perusahaan mempunyai peranan yang sangat penting. Tujuan perusahaan akan tercapai jika karyawan yang ada di dalamnya dapat melaksanakan tugas serta dapat mengembangkan kemampuannya dengan baik.

Dalam pengembangan perusahaan permasalahan seperti bagaimana perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan merupakan persoalan yang

sering terjadi. Kurang maksimalnya kinerja karyawan yang akan mengakibatkan hasil kerja karyawan yang tidak optimal. Peningkatan kinerja karyawan diharapkan dapat mendukung tercapainya suatu organisasi dan dapat menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal yaitu kinerja yang dapat mendukung tujuan sebuah organisasi. Organisasi yang baik adalah yang mampu menghasilkan sumber daya yang baik juga, karena hal tersebut merupakan faktor kunci dalam mencapai kinerja yang baik. Sebaliknya kinerja karyawan yang kurang baik maka akan berdampak buruk bagi perusahaan. Dalam dunia organisasi kinerja karyawan memiliki fungsi utama dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

Toyota Auto 2000 Cabang Pasteur Bandung sebagai merk perusahaan dan merupakan salah satu dealer yang memegang lisensi resmi untuk memasarkan mobil Toyota. Toyota Auto 2000 Cabang Pasteur Bandung sangat memperhatikan kinerja karyawannya guna untuk meningkatkan volume penjualannya dengan tingkat kegagalan yang rendah untuk mencapai global target yang ditetapkan perusahaan induk. Untuk menciptakan dan memelihara kinerja karyawan, Toyota Auto 2000 Cabang Pasteur Bandung sebagai salah satu anak perusahaan dari sebuah *holding company* (perusahaan induk) yaitu PT. Astra Internasional yang berskala Internasional, memiliki standar-standar penilaian yang bukan hanya untuk perusahaan sendiri, melainkan juga mengarah untuk memenuhi global target dari perusahaan induknya.

Perusahaan akan selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan tujuan perusahaan dapat dicapai. Tanpa adanya prestasi kerja atau tingkat kinerja karyawan yang tinggi mengakibatkan pekerjaan diselesaikan dengan

kurang baik oleh karyawan. Begitu halnya dengan Auto 2000 Cabang Pasteur Bandung yang mengharapkan kinerja karyawannya memiliki tingkat yang tinggi. Dapat dikatakan baik atau tidaknya suatu kinerja karyawan maka dapat dilihat pada Tabel 1.1 Persentase Sistem Manajemen Kinerja (SMK) sebagai berikut :

**Tabel 1. 1**  
**Penilaian Sistem Manajemen Kinerja Karyawan AUTO 2000 Cabang Pasteur Bandung**

No	Nilai	Kategori
1	91 – 100	Sangat Baik
2	76 – 90	Baik
3	65 – 75	Cukup
4	51 – 64	Kurang
5	0 – 50	Buruk

Sumber : Personalia AUTO 2000 Pasteur

Tabel 1.1 diatas menjelaskan klasifikasi penilaian kinerja dengan nilai tertinggi adalah 91-100% dengan klasifikasi sangat baik, yang kedua nilai 76-90% dengan klasifikasi baik, yang ketiga nilai 65-75% dengan klasifikasi kurang baik, yang keempat nilai 51-64% dengan klasifikasi buruk dan terakhir nilai 0-50% dengan klasifikasi sangat buruk.

Untuk mengetahui lebih jauh mengenai fenomena yang menjadikan bahan acuan penulis dalam melakukan penelitian ini adalah adanya kecenderungan dimana kinerja karyawan yang masih rendah atau kurang optimal terhadap pencapaian kinerja tersebut dan tidak dapat mempertahankan pencapaian target kinerja yang baik pada perusahaan. Pada kenyataannya saat ini, berdasarkan data sekunder yang penulis dapatkan menemukan indikasi kurang optimalnya kinerja pada tahun 2021 di Auto 2000 Cabang Pasteur Bandung. Dapat dikatakan baik atau tidaknya suatu kinerja karyawan maka dapat dilihat berdasarkan data ranking penilaian kinerja karyawan pada Tabel 1.2 sebagai berikut :

**Tabel 1.2**  
**Rekapitulasi Ranking Penilaian Kinerja Karyawan**

No	Perusahaan	Nilai		Standar
		Angka	Kategori	
1	PT. Indosal Cabang Pasteur (Honda)	91,4	Sangat Baik	100
2	Mazda Cabang Pasteur (Mazda)	81,2	Baik	100
3	AUTO 2000 Cabang Pasteur (Toyota)	74,7	Cukup	100

Sumber : Hasil Observasi Penulis (2022)

Data tersebut yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan Auto 2000 pasteur bandung belum mencapai target predikat baik sekali, dapat dilihat memperoleh angka 74,7 dengan kategori Cukup. Penulis melakukan wawancara dengan bagian SDM apa sebabnya Auto 2000 pasteur bandung memiliki kinerja yang kurang optimal yang menjadikan Auto 2000 pasteur bandung dengan kategori Cukup yaitu kinerja karyawan yang masih kurang optimal seperti karyawan kurang memiliki keterlibatan aktivitas sesama rekan kerja yang mengakibatkan target penjual tidak tercapai.

Pencapaian target yang maksimal adalah harapan setiap perusahaan, untuk mencapai target yang ditetapkan perusahaan karyawan harus termotivasi untuk menghasilkan kinerja yang baik. Setiap perusahaan mengharapkan karyawannya memberikan hasil kerja yang sesuai dengan kerjaan dan tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan baik secara kualitas maupun secara kuantitas.

Kinerja karyawan Toyota Auto 2000 cabang Pasteur Bandung belum optimal, berdasarkan standarisasi yang telah ditentukan oleh perusahaan diantaranya pencapaian target karyawan yang mengalami naik turun dan tidak selalu tercapai setiap periodenya sesuai dengan target yang telah ditentukan. Hal

tersebut dapat dibuktikan berdasarkan data pencapaian target karyawan Toyota Auto 2000 Cabang Pasteur Bandung dari tahun 2017-2021 seperti pada tabel 1.3 dibawah ini:

**Tabel 1. 3**  
**Pencapaian Target Penjualan Per unit Mobil Tahun 2017-2021 Perusahaan Auto 2000 Cabang Pasteur Bandung**

Tahun	Target	Aktual	Presentase
2017	985	1.069	108%
2018	919	940	102%
2019	1.286	1.410	110%
2020	1.006	1.049	104%
2021	1.490	1.239	83%

Sumber : Toyota Auto 2000 Cabang Pasteur Bandung

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat bahwa kinerja karyawan Auto 2000 Cabang Pasteur Bandung yaitu masih kurang yang telah ditetapkan perusahaan dengan bobot 100%. Hasil penjualan tersebut masih belum sepenuhnya mencapai target yang ditetapkan perusahaan seperti yang dilihat dalam tabel 1.3 yang mencapai target sesuai dengan ditetapkan perusahaan hanyalah pada tahun 2017-2020 dengan hasil >100%, sedangkan pada tahun 2021 target belum sepenuhnya tercapai <100%.

Data tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan Auto 2000 Cabang Pasteur Bandung belum mencapai target predikat baik sekali dan dapat dikatakan kurang optimal sehingga perusahaan tidak sesuai dengan tujuan dan hal tersebut akan menghambat perusahaan untuk mencapai tujuan. Untuk itu, memperhatikan kinerja karyawannya merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan.

Penulis merasakan data sekunder masih kurang untuk di jadikan sebagai landasan pelaksanaan penelitian. Oleh karena itu, untuk mengetahui gambaran kinerja karyawan pada Auto 2000 Cabang Pasteur Bandung, penulis melakukan pra-survey dengan menyebarkan kuesioner pada 20 karyawan secara acak sebagai sampel. Dengan dimensi menurut Afandi (2018:89). Berikut di tabel 1.4 berikut :

**Tabel 1. 4**  
**Kinerja Karyawan pada AUTO 2000 Cabang Pasteur Bandung**

No	DIMENSI	FREKUENSI					TOTAL SKOR	NILAI IDEAL	RATA-RATA
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)			
1	Kualitas Kerja	2	3	6	4	5	53	100	2,65
2	Kuantitas Kerja	4	3	5	5	3	60	100	3,00
3	Tanggung Jawab	3	5	7	4	1	65	100	3,25
4	Kerjasama	2	2	5	6	5	50	100	2,50
5	Inisiatif	4	3	3	6	4	57	100	2,85
<b>Skor Rata-Rata Kinerja Karyawan</b>									<b>2,85</b>

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survey oleh penulis (2022)

Berdasarkan tabel 1.4 dari hasil kuesioner pra-survey mengenai kinerja yang dilakukan pada Auto 2000 Cabang Pasteur Bandung, variabel kinerja memiliki skor rata-rata sebesar 2,85. Hal ini dapat dikatakan kinerja karyawan masih kurang optimal yang harus diselesaikan, sehingga Auto 2000 Cabang Pasteur Bandung memiliki kinerja karyawan yang baik. Dimensi yang memiliki total nilai dan rata-rata terkecil yaitu dimensi kerjasama dengan nilai rata-rata 2,5 dimana karyawan Auto 2000 Cabang Pasteur Bandung memiliki sifat individu atau mementingkan pekerjaan sendiri, sedangkan pekerjaan tersebut memiliki satu misi yang sama yaitu untuk memajukan Auto 2000 Pasteur Bandung supaya lebih maju secara efektif dan efisien. Dalam tingkat kinerja karyawan masih belum memenuhi harapan

perusahaan. Dapat disimpulkan target standar kinerja karyawan yang terdiri lima dimensi semuanya belum mencapai standar kerja.

Berdasarkan fenomena diatas, maka dapat diketahui bahwa kinerja karyawan Auto 2000 Cabang Pasteur Bandung kurang optimal, yang disebabkan masih kurang optimalnya kerjasama karyawan. Oleh karena itu perlu diketahui faktor-faktor yang bermasalah yang dapat mempengaruhi atau berdampak yang buruk terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2017:118) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kepuasan kerja, kompensasi, motivasi kerja, disiplin kerja, dan lain-lain. Maka dari itu peneliti melakukan wawancara dan kuesioner pendahuluan kepada 20 responden pada karyawan Auto 2000 Cabang Pasteur Bandung tersebut yang menunjukkan hasil skor jawaban terendah dari pernyataan-pernyataan yang mengindikasi adanya permasalahan-permasalahan yang mempengaruhi kinerja karyawan yang terjadi dapat dilihat di tabel 1.5 berikut:

**Tabel 1. 5**  
**7 Variabel Yang Diduga Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan AUTO 2000 Cabang Pasteur Bandung**

No	VARIABEL	DIMENSI	FREKUENSI					TOTAL SKOR	RATA-RATA
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Kepemimpinan <i>Contingency</i>	Hubungan Pemimpin dan Anggota	2	3	7	5	3	56	2.80
		Struktur Tugas	1	3	9	4	3	54	2,75
		Kekuasaan Jabatan	4	5	4	4	3	63	3.15
<b>Skor Rata- Rata Kepemimpinan <i>Contingency</i></b>								<b>2,90</b>	
2	<i>Employee Engagement</i>	Semangat	3	2	5	6	4	54	2,70
		Dedikasi	6	4	2	4	4	64	3,20
		Penghayatan	4	4	3	5	4	59	2,95
<b>Skor Rata-Rata <i>Employee Engagement</i></b>								<b>2,95</b>	
3	Disiplin Kerja	Taat terhadap aturan waktu	5	7	3	3	2	76	3,80
		Taat terhadap	6	5	3	2	4	64	3,20



		aturan perusahaan							
		Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	4	8	4	2	2	70	3,50
		Taat terhadap peraturan lainnya	6	6	4	1	3	71	3,55
<b>Skor Rata-rata Disiplin Kerja</b>									<b>3,52</b>
4	Stress Kerja	Stres Lingkungan	5	5	6	2	2	69	3,45
		Stres Organisasi	7	4	5	1	3	71	3,55
		Stres Individu	5	3	6	4	2	65	3,25
<b>Skor Rata-rata Stress Kerja</b>									<b>3,42</b>
5	Motivasi Kerja	Kebutuhan akan prestasi	6	7	4	2	1	75	3,75
		Kebutuhan akan afiliasi	10	3	7	0	0	83	4,15
		Kebutuhan akan kekuasaan	5	9	3	2	1	75	3,75
<b>Skor Rata-Rata Motivasi Kerja</b>									<b>3,88</b>
6	Beban Kerja	Beban Waktu	5	6	5	3	1	71	3,55
		Beban usaha mental	4	4	6	3	3	63	3,15
		Beban tekanan psikologis	5	7	4	3	1	72	3,60
<b>Skor Rata-Rata Beban Kerja</b>									<b>3,43</b>
7	Kompensasi	Gaji	6	7	4	2	1	75	3,70
		Bonus	8	10	1	1	0	85	4,25
		Insentif	6	9	4	1	0	80	4,00
		Asuransi	5	5	5	4	1	69	3,45
		Tunjangan hari raya	3	6	10	1	0	71	3,55
		Fasilitas	8	6	3	2	1	78	3,90
<b>Skor Rata-Rata Kompensasi</b>									<b>3,81</b>

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survey oleh penulis (2022)

Berdasarkan tabel 1.5 dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai 7 variabel dapat mempengaruhi kinerja karyawan menghasilkan 2 variabel dengan nilai rata-rata terendah dari Sebagian jumlah variable yang mempengaruhi yaitu variabel kepemimpinan *contingency* sebesar 2,90 dan *employee engagement* sebesar 2,95. Hal tersebut dapat menunjukkan bahwa kinerja menurun yang

diakibatkan oleh faktor kurangnya kepemimpinan *contingency* dan *employee engagement*.

Selain dilihat dari kinerja untuk meningkatkan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan sangat tergantung pada mutu/gaya kepemimpinan. Dengan gaya/mutu kepemimpinan yang partisipatif, berorientasi hanya struktural dalam berorganisasi juga diharapkan adanya gaya kepemimpinan yang dalam pengambilan keputusannya berdasarkan situasional namun juga penuh rasa tanggung jawab, maka diharapkan karyawan menyadari akan kewajiban dan tugas-tugasnya untuk bekerja sebaik-baiknya. Sehingga akan menghasilkan suatu yang sesuai dengan harapan.

Penulis melakukan pra-survey dengan menyebarkan kuesioner kepada 20 orang sebagai sampel untuk mengetahui dan mengukur bagaimana kepemimpinan *contingency*. Hasil dari pra-survei dapat dilihat pada table 1.6 :

**Tabel 1. 6**  
**Kepemimpinan *Contingency* AUTO 2000 Cabang Pasteur Bandung**

NO	DIMENSI	FREKUENSI					TOTAL SKOR	NILAI IDEAL	RATA-RATA
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)			
2	Hubungan Pemimpin dan Anggota	2	3	7	5	3	56	100	2.80
	Struktur Tugas	1	3	9	4	3	54	100	2,75
	Kekuasaan Jabatan	4	5	4	4	3	63	100	3.15
<b>Skor Rata-Rata Kepemimpinan <i>Contingency</i></b>									<b>2,90</b>

Sumber: Hasil olah data kuesioner Pra-survey oleh Penulis (2022)

Dapat dilihat di tabel 1.6 bahwa kepemimpinan *contingency* di Auto 2000 dapat dikatakan masih kurang, ditandai dengan hasil nilai rata-rata sebesar 2,90 dan terdapat dimensi yang paling kecil yaitu hubungan pemimpin dan anggota yang dirasa belum sesuai dengan apa yang diharapkan, nilai rata-rata dari dimensi

tersebut yaitu 2,80 diduga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan untuk mencapai hasil kerja yang optimal dan memuaskan agar perusahaan mampu mencapai tujuan yang diharapkan.

Gaya kepemimpinan erat kaitannya dengan *Employee Engagement*, seorang karyawan akan bekerja secara optimal bila ia mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaan (keterikatan) yang tinggi. Tinggi rendahnya *engagement* tersebut akan terlihat dalam keterlibatan kerja, kepuasan kerja, komitmen yang tertanam serta advokasi. Diperlukan Gaya kepemimpinan yang tepat untuk memimpin suatu organisasi untuk mengarahkan dan menumbuhkan rasa *engage* sehingga organisasi dapat mencapai tujuannya, dengan memiliki *engage* yang tinggi karyawan akan menjadi sangat terlibat dan bangga untuk bekerja untuk organisasi mereka. Mereka akan memahami mengapa keberhasilan mereka penting untuk organisasi dan mereka akan merekomendasikan organisasi tersebut sebagai tempat yang baik untuk bekerja.

Penulis melakukan pra-survey dengan menyebarkan kepada 20 orang sebagai sampel, untuk mengetahui dan mengukur bagaimana *employee engagement*. Hasil pra-survey dapat dilihat pada table 1.7 :

**Tabel 1.7**  
***Employee Engagement* AUTO 2000 Cabang Pasteur Bandung**

NO	DIMENSI	FREKUENSI					TOTAL SKOR	NILAI IDEAL	RATA-RATA
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)			
2	Semangat	3	2	5	6	4	54	100	2,70
	Dedikasi	6	4	2	4	4	64	100	3,20
	Penghayatan	4	4	3	5	4	59	100	2,95
<b>Skor Rata-Rata <i>Employee Engagement</i></b>									<b>2,95</b>

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survey oleh penulis (2022)

Berdasarkan tabel 1.7 dapat dilihat bahwa *employee engagement* di Auto 2000 Cabang Pasteur Bandung dapat dikatakan masih kurang ditandai dengan hasil nilai rata-rata sebesar 2,95 dan terdapat dimensi yang paling kecil yaitu Vigor (semangat) sebesar 2,70. Hal ini menunjukkan kurang optimalnya *employee engagement* terhadap kinerja di Auto 2000 Cabang Pasteur Bandung. Berdasarkan wawancara dan kuesioner dengan karyawan, *employee engagement* yang ada di perusahaan tersebut memperlihatkan adanya masalah seperti kurangnya dedikasi.

Berdasarkan pada uraian yang telah disampaikan diatas, penulis melihat adanya masalah pada kinerja karyawan Toyota Auto 2000 Cabang Pasteur Bandung maka penulis tertarik melakukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan *Contingency* dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawn Pada Perusahaan Auto 2000 Cabang Pasteur”**

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah**

Identifikasi masalah merupakan proses merumuskan permasalahan-permasalahan yang akan diteliti, sedangkan rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang tercakup didalam penelitian terhadap variabel Kepemimpinan *Contingency* dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan.

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Merujuk pada uraian latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, penelitian menetapkan pengidentifikasian masalah sebagai berikut:

Kepemimpinan *Contingency*:

1. Komunikasi antara pemimpin dan bawahannya kurang berjalan dengan baik.

2. Pemimpin kurang terbuka dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah.

*Employee Engagement:*

1. Kurangnya usaha karyawan dalam mencapai target perusahaan.
2. Karyawan tidak mengutamakan pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan.

Kinerja Karyawan:

1. Hasil kerja yang diperoleh karyawan tidak sesuai target perusahaan.
2. Kerjasama antar karyawan tidak berjalan dengan baik.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana Kepemimpinan *Contingency* perusahaan Auto 2000 Cabang Pasteur.
2. Bagaimana *Employee Engagement* perusahaan Auto 2000 Cabang Pasteur.
3. Bagaimana Kinerja Karyawan perusahaan Auto 2000 Cabang Pasteur.
4. Seberapa besar pengaruh Kepemimpinan *Contingency* dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan perusahaan Auto 2000 Cabang Pasteur baik secara simultan maupun parsial.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis sebagai berikut:

1. Kepemimpinan *Contingency* pada perusahaan Auto 2000 Cabang Pasteur Bandung.

2. *Employee Engagement* pada perusahaan Auto 2000 Cabang Pasteur Bandung.
3. Kinerja Karyawan pada perusahaan Auto 2000 Cabang Pasteur Bandung.
4. Apakah terdapat pengaruh Kepemimpinan *Contingency* dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Toyota Auto 2000 Cabang Pasteur Bandung baik secara simultan maupun secara parsial.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Peneliti berharap bahwa penelitian ini dapat bermanfaat bukan hanya bagi peneliti tetapi juga berguna bagi mereka yang membacanya.

##### **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 *Kepemimpinan Contingency* dan *Employee Engagement* terhadap kinerja karyawan.
2. Dapat mengetahui definisi *Kepemimpinan Contingency* dan *Employee Engagement* terhadap kinerja karyawan.
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

Kepemimpinan *Contingency*, *Employee Engagement* dan Kinerja Karyawan.

a. Bagi Penulis :

1. Peneliti memiliki kemampuan untuk menganalisa 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 PT. Toyota Auto 2000 Cabang Pasteur Bandung

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 di hadapi sebagai bahan pertimbangan dan upaya meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Toyota Auto 2000 Cabang Pasteur Bandung.

c. Bagi Pihak Lain

1. Menjadi bahan atau referensi untuk mengetahui dan memahami mengenai pengaruh *Kepemimpinan Contingency* dan *Employee Engagement* 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 serta membantu untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan *Contingency* dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan.