

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan zaman yang semakin pesat mengakibatkan terjadinya globalisasi yang berdampak pada persaingan dalam dunia bisnis sehingga membuat tingkat persaingan semakin tinggi. Maka dari itu, perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya sebagai sumber keunggulan bersaing bagi perusahaan, karena maju atau mundurnya suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya. Dengan demikian, setiap perusahaan membutuhkan karyawan yang profesional dan handal untuk memberikan hasil kerja yang optimal sehingga berdampak pada peningkatan kinerja dalam suatu perusahaan.

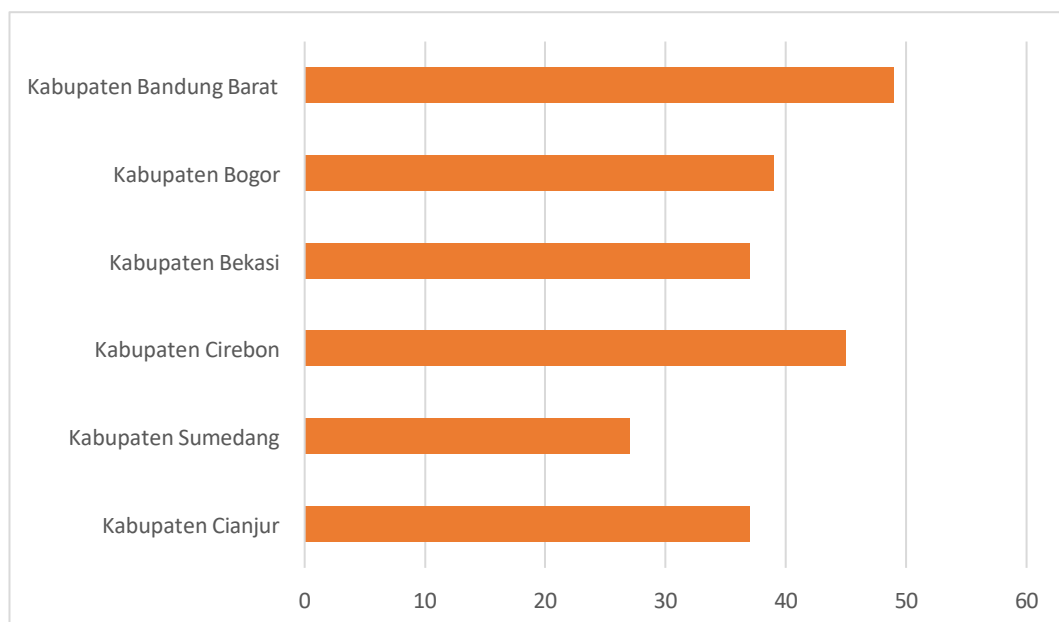
Industri Furniture adalah industri yang mengolah bahan baku atau bahan setengah jadi dari kayu, rotan, dan bahan baku alami lainnya menjadi produk barang jadi furniture yang mempunyai nilai tambah dan manfaat yang lebih tinggi. Saat ini untuk persaingan dunia usaha terjadi persaingan ketat dalam meraih pangsa pasar, pada dasarnya pelaku usaha sama-sama berusaha dalam meningkatkan pangsa pasar serta merengkuh pasar baru yang menjadi prospek usaha di masa mendatang.

Mebeul adalah salah satu karya seni yang harus dikembangkan di Indonesia, karena mebeul mempunyai nilai yang cukup tinggi bagi kalangan masyarakat. Kebutuhan produk-produk industri mengalami peningkatan yang baik, dilihat dari produknya mebeul memiliki nuansa indah dan mewah. Ketertarikan industri mebeul tidak hanya di Indonesia bahkan sampai keluar negeri, dengan melakukan

ekspor dan impor, sehingga bisa meningkatkan sumber pendapatan negara.

Industri mebeul di Indonesia tersebar hampir di seluruh provinsi, tak terkecuali di wilayah Jawa Barat, dikutip dari kotabandung.go.id hingga 2024 industri mebeul di Kab. Bandung Barat berjumlah lebih banyak dibandingkan industri furniture di wilayah kabupaten lainnya yang berada di Jawa Barat.

Tabel 1.1
Perusahaan Mebeul Di Wilayah Jawa Barat



Sumber: <https://kotabandung.go.id> 2024

Dilihat Tabel 1.1 dari hasil survey di atas, perusahaan mebeul di wilayah Kabupaten Sumedang lebih sedikit. Keadaan ini membuat para produsen-produsen mebeul di daerah khususnya kabupaten Sumedang berusaha untuk meningkatkan produk yang berkualitas sesuai dengan keinginan konsumen. Berikut ini adalah beberapa nama perusahaan mebeul yang berada di Kota Sumedang diantaranya seperti Tabel 1.2

Tabel 1.2
Nama Perusahaan Mebeul di Kabupaten Sumedang

No.	Nama Mebel	Tahun Berdiri	Rate	Alamat
1.	Bintang Jati Mebeul	2010	4,5/5	Dusun Conggeang Wetan, Conggeang, Sumedang.
2.	Arus Mebeul	2007	4,6/5	Desa Bongkok, Bongkok Paseh, Sumedang.
3.	CV Saudara	1998	4,4/5	Desa Paseh Kidul, Paseh, Sumedang.
4.	Dua Putra Mebeul	2006	4,7/5	Desa Nagrog, Conggeang, Sumedang.
5.	Jaben Furniture	2010	4,5/5	Desa Jambu, Conggeang, Sumedang.
6.	Nuansa Mebel	2005	4,3/5	Desa Bangkok, Bongkok Paseh, Sumedang.
7.	PT. Rawa Jaya	1982	4,2/5	Jl. Raya Legok Conggeang, Bongkok Paseh, Sumedang.

Sumber: <https://sumedangkab.go.id/direktori/detail/mebel-sumedang2020>

Berdasarkan pada tabel 1.2 dapat dilihat bahwa PT. Rawa Jaya merupakan Perusahaan mebeul yang paling lama berdiri diantara Perusahaan mebeul lainnya, yaitu pada tahun 1982 atau 42 tahun dan memiliki rate terendah diantara Perusahaan lainnya. PT. Rawa Jaya telah mengalami berbagai kondisi Perusahaannya. Mulai dari kondisi perusahaan saat produk sangat diminati oleh vendor atau klien, bahkan kondisi terpuruk dimana perusahaan hampir mengalami kebangkrutan sampai banyak karyawan yang dirumahkan, karena suatu kondisi tertentu, pesanan yang melemah, dan kondisi seperti covid 19 yang sangat merugikan perusahaan. Sehingga PT. Rawa Jaya ini menjadi alasan peneliti untuk menjadi tempat dalam melakukan penelitian.

PT. Rawa Jaya merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang penjualan furniture atau yang sering disebut dengan “mebeulair”. Saat ini penjualan

furniture sudah banyak di jumpai baik itu di kota besar maupun kota kecil. Semua perusahaan yang bergerak dalam bidang penjualan furniture pasti memiliki ciri khas tersendiri baik itu dari model, ukiran ataupun dari bahan baku yang digunakan.

Furniture yang dihasilkan dari PT. Rawa Jaya sendiri memiliki ciri khas yang berbeda dengan furniture-furniture yang lainnya yaitu dari bahan baku, ukiran dan tahapan finishing dari produk yang dikeluarkan. Keunggulan lain yang dimiliki PT. Rawa Jaya ini yaitu pembeli bisa memberikan sketsa yang sudah dimiliki oleh pembeli yang diinginkan dan bisa juga memesan sketsa secara langsung di perusahaan ini hanya memberikan usulan secara langsung yang diinginkan oleh pemesan.

Sebagai perusahaan industri mebeul yang telah berdiri sejak lama, tentunya PT. Rawa Jaya mempunyai permasalahan-permasalahan. Beberapa permasalahan yang ada di perusahaan ialah terdapat pada bagian Sumber Daya Manusia yang menyangkut kinerja karyawannya.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian penting bagi perusahaan maupun organisasi, karena sumber daya manusia merupakan salah satu modal dasar yang berkaitan langsung dengan proses pencapaian tujuan bagi perusahaan untuk menghasilkan produk yang berkualitas. Menurut Hasibuan (2019:20) menyatakan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat”. Perusahaan yang ingin mendapatkan hasil maksimal dalam pencapaian tujuannya haruslah lebih serius memperhatikan peran dari SDM dan juga sumber daya lainnya demi

tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2019:130) manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi, meliputi: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian. Berdasarkan fungsi-fungsi tersebut diharapkan perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia dengan lebih baik agar mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan bisa diandalkan pada proses menghasilkan produk yang berkualitas demi pencapaian tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia yang berkualitas dan dapat diandalkan memerlukan pengelolaan yang efektif dan efisien, itu dikarenakan sumber daya manusia merupakan fungsi yang sangat penting dalam mengelola suatu perusahaan atau organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia dengan baik dan benar akan sangat membantu perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Karyawan merupakan aset utama perusahaan dan memiliki peran penting di dalam sebuah perusahaan. Karyawan yang memiliki kualitas baik sangatlah dibutuhkan oleh sebuah perusahaan, karena dengan semakin baiknya kualitas dari karyawannya, akan sangat berdampak positif pada perusahaan yang memperkerjakannya.

Berdasarkan data dari HRD PT. Rawa Jaya Sumedang, terhadap beberapa kategori kinerja karyawan yang berbeda. Kategori yang digunakan pihak PT. Rawa Jaya Sumedang ada 4 kategori yaitu: sangat baik, baik, cukup, kurang yang menjadi tolak ukur penilaian PT Rawa Jaya Sumedang.

Tabel 1.3
Standar Penilaian Kinerja PT. Rawa Jaya Sumedang

Keterangan	Nilai (%)
A = Sangat Baik	91-100
B = Baik	81-90
C = Cukup	71-80
D = Kurang	61-70

Sumber : HRD PT. Rawa Jaya Sumedang

Berdasarkan wawancara awal dengan pihak PT. Rawa Jaya Sumedang berkenaan dengan kinerja karyawan, peneliti menemukan adanya fenomena atau permasalahan yang terjadi pada PT. Rawa Jaya Sumedang. Permasalahan tersebut dapat dilihat dari kinerja karyawan setiap tahunnya yang cenderung fluktuatif di periode tahun 2019-2023 seperti yang ditunjukkan oleh Tabel 1.4

Tabel 1.4
Kinerja di PT. Rawa Jaya Sumedang

No.	Tahun	Angka (%)	Predikat
1	2019	90,2	B
2	2020	74,1	C
3	2021	82,3	B
4	2022	76,4	C
5	2023	72,6	C

Sumber : HRD PT. Rawa Jaya Sumedang

Adanya permasalahan perusahaan yang menyangkut pada menurun dan rendahnya kinerja karyawan PT. Rawa Jaya Sumedang membuat perusahaan ikut merasakan dampaknya, dapat dilihat pada target dan realisasi penjualan produk PT. Rawa Jaya Sumedang pada tahun 2019-2023 yang menunjukkan tidak tercapainya target perusahaan seperti Tabel 1.4

Tabel 1.5
Data Penjualan Produksi PT. Rawa Jaya Sumedang

Tahun	Unit	Total Penjualan
2019	9863	8.876.000.000
2020	5941	5.346.900.000
2021	7423	6.680.700.000
2022	6289	5.660.100.000
2023	5712	5.140.800.000

Sumber : HRD PT. Rawa Jaya Sumedang

Tabel 1.5 menunjukkan bahwa penjualan produk PT. Rawa Jaya pada periode 2019-2023 mengalami pasang surut penjualan tergantung pada banyak konsumen yang membeli furnitur. Persaingan ketat di bidang mebel menuntut suatu perusahaan untuk terus berkembang dan melakukan usaha-usaha untuk tetap bertahan di pasar. PT. Rawa Jaya perlu dibutuhkan komitmen yang tinggi dalam perusahaan.

Borman dan Westi (2021:139) menyatakan bahwa dengan adanya kinerja karyawan dalam diri setiap karyawan, maka karyawan tersebut akan mengoptimalkan kemampuannya untuk melakukan pekerjaan yang telah ditugaskan. Hal ini memberikan keuntungan kepada pihak perusahaan dimana kinerja yang tinggi otomatis membuat karyawan akan merasa senang bekerja sehingga kecil kemungkinan karyawan akan pindah bekerja ke tempat lain dan yang paling penting adalah perusahaan akan memiliki tingkat produktivitas yang tinggi sehingga mampu mempertahankan eksistensinya di pasar.

Penulis melakukan prasarvei kepada 30 orang karyawan PT. Rawa Jaya Sumedang dengan cara menyebarkan kuesioner yang bertujuan untuk memperkuat penelitian ini. Peneliti menggunakan dimensi yang dikemukakan oleh Shao dan Wang (2022:7) yaitu kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu,

inisiatif dan bekerja tanpa pengawasan. Penulis akan menyajikan tabel hasil prasurvei berikut ini

Tabel 1. 6
Hasil Kuesioner Prasurvei Mengenai Kinerja Karyawan PT. Rawa Jaya Sumedang

No.	Dimensi	Frekuensi					Skor	Rata-rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1	Kualitas Hasil kerja	1	11	7	8	3	91	3,03
2	Kuantitas Hasil Kerja	0	10	8	11	1	93	3,1
3	Ketepatan Waktu	0	9	10	10	1	93	3,1
4	Inisiatif	1	9	10	6	4	93	3,1
5	Bekerja Tanpa Pengawasan	0	6	11	12	1	98	3,26
Skor Rata-rata								3,12
Rata-rata = Nilai x F : Jumlah Responden (30)								
Skor Rata-rata = Jumlah Rata-rata : Jumlah Pertanyaan Kuesioner								

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Pra-survei, 2024

Berdasarkan Tabel 1.6 dapat dilihat bahwa dimensi Kualitas hasil kerja memiliki skor rata-rata 3,03 yaitu skor terendah diantara yang lain, dimensi kuantitas hasil kerja memiliki skor rata-rata 3,1, dimensi ketepatan waktu memiliki skor rata-rata 3,1. Dimensi inisiatif memiliki skor rata-rata 3,1 dan dimensi bekerja tanpa pengawasan memiliki skor rata-rata tertinggi yaitu 3,26. Kinerja karyawan secara keseluruhan memperoleh skor rata-rata sebesar 3,12 yang artinya kinerja karyawan mendapatkan nilai skor yang rendah. Mengacu pada kategori kurang baik dimana 3,12 termasuk ke dalam rentang 2,61 sampai 3,40.

Dengan demikian dapat dilihat bahwa dimensi yang memiliki skor dibawah rata-rata yaitu dimensi kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu dan inisiatif. Hal tersebut menunjukkan bahwa belum optimalnya kinerja karyawan pada PT. Rawa Jaya Sumedang, sebagai berikut:

1. karyawan kurang menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan.
2. karyawan kurang menyelesaikan pekerjaan sesuai target.
3. Karyawan kurang tepat waktu dalam bekerja
4. Karyawan kurang memiliki inisiatif dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD, peneliti mengembangkan faktor yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai dengan beberapa dimensi menurut para ahli antara lain faktor lingkungan kerja dengan dimensi fisik dan non-fisik menurut Sedarmayanti (2019:21), faktor *self efficacy* dengan dimensi level, kekuatan, dan keadaan umum (Bandura, 2019:31) factor *employee engagement* dengan dimensi semangat, dedikasi dan menyatu menurut teori (Shuck, 2019:68), faktor kompensasi dengan dimensi gaji, insentif, bonus, tunjangan dan penghargaan menurut teori Hasibuan (2019:120), dan faktor motivasi kerja dengan dimensi kebutuhan berprestasi, kebutuhan afiliasi, kebutuhan kekuasaan menurut teori McClelland dalam Malayu S.P Hasibuan (2019:162).

penulis melakukan kegiatan pra-survei penelitian kepada karyawan PT. Rawa Jaya Sumedang menggunakan sebaran kuesioner terhadap 30 responden karyawan secara acak untuk mengetahui variabel mana yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di PT. Rawa Jaya. Berikut ini adalah hasil dari

kuesioner pra-survei penelitian, berdasarkan faktor-faktor yang diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Rawa Jaya Sumedang.

Tabel 1.7
Faktor-Faktor Yang Bisa Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Rawa Jaya Sumedang

No	Variavel	Skor Rata-rata
1	Lingkungan Kerja	3,76
2	<i>Employee Engagement</i>	3,06
3	Kompensasi	3,62
4	Motivasi Kerja	3,58
5	<i>Self Efficacy</i>	3,38

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Pra-survei, 2024

Berdasarkan Tabel 1.7 di atas dapat dilihat bahwa untuk mengetahui faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan yaitu *Self Efficacy* dan *Employee Engagement* yang hasilnya diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel tersebut di dapatkan dari hasil presurvey penelitian bahwa peneliti menyebarkan kuisisioner penelitian untuk mengetahui kondisi tiap variable. Dari hasil presurvey menunjukkan bahwa dua variable yaitu *self efficacy* skor rata-rata sebesar 3,38, *employee engagement* skor rata-rata sebesar 3,06.

Menurut garis kontinum merupakan garis yang menunjukkan seberapa besar tingkat variable yang diteliti daan sesuai instrumen penelitian. Dapat disimpulkan bahwa rata-rata dibawah 3,4 mendapatkan keterangan kurang baik. Jadi, PT. Rawa Jaya Sumedang terdapat masalah dari kedua variabel tersebut yang harus diteliti. Hal tersebut dapat menunjukkan bahwa semakin tinggi *self efficacy* karyawan

semakin tinggi pula kinerja karyawan. Semakin tinggi *employee engagement* semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Adapun hasil pra survey yang dilakukan untuk variabel *self efficacy* pada PT. Rawa Jaya Sumedang adalah sebagai berikut:

Tabel 1.8
Hasil Kuesioner Pra-survei Variabel *Self Efficacy* di PT. Rawa Jaya Sumedang

No	Pertanyaan	Frekuensi					Skor	Rata-rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1	Saya berhasil membangun keyakinan bahwa diri dapat menghadapi segala tingkat kesulitan dalam pekerjaan.	5	5	10	10	0	95	3,16
2	Saya mampu menghadapi hambatan dan kesulitan apapun	5	8	11	5	1	101	3,39
3	Saya berusaha dengan keras, gigih dan tekun dalam menyelesaikan pekerjaan	6	10	12	2	0	99	3.66
4	Saya berusaha yakin dapat memotivasi diri dalam menyelesaikan tugas pekerjaan	4	12	10	6	1	99	3.30
5	Saya selalu yakin dapat menyelesaikan tugas yang memiliki range luas/sempit	6	10	12	2	0	110	3.66

No	Pertanyaan	Frekuensi					Skor	Rata-rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
6	Saya berhasil membangun kepercayaan diri dibidang pekerjaan saya	5	5	10	10	0	95	3.16
Jumlah Rata-rata Skor <i>Self Efficacy</i>								3.38

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner Pra-survei, 2024

Berdasarkan Tabel 1.8 dapat dilihat bahwa *self efficacy* di PT. Rawa Jaya Sumedang memiliki skor rata-rata sebesar 3.38. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *self efficacy* terdapat masalah. Dari hasil presurvey penelitian, peneliti menyimpulkan bahwa karyawan yang belum memiliki kepercayaan diri pada bidang pekerjaan, rendahnya motivasi karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan perusahaan dan juga karyawan yang masih kurang membangun keyakinan dalam menghadapi segala tingkat kesulitan dalam pekerjaan.

Self Efficacy di PT. Rawa Jaya Sumedang belum sesuai dengan yang diharapkan karena beberapa indikator masih di bawah rata-rata. Hal ini dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Namu, jika *self efficacy* karyawan meningkat, maka kinerja mereka cenderung meningkat. Karyawan dengan efikasi diri yang tinggi akan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan dengan baik karena mereka akan merasa bertanggungjawab, bersemangat, dan tidak malas-malasan.

Adapun faktor lain yang berhubungan erat dengan kinerja karyawan di PT. Rawa Jaya Sumedang dan memiliki skor rata-rata paling rendah dalam pra-survei

kuesioner adalah *employee engagement*. Berikut hasil pra-survei terkait variabel *employee engagement* di PT. Rawa Jaya Sumedang.

Tabel 1.9
Hasil Kuesioner Pra-survei Variabel *Employee Engagement* di PT. Rawa Jaya Sumedang

No	Pertanyaan	Frekuensi					Skor	Rata-rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1	Dalam bekerja saya memiliki energi dan stamina tinggi	1	10	7	5	7	97	3,23
2	Saya bangga dengan perusahaan dan pekerjaan yang saya jalani	3	7	8	10	2	91	3,03
3	Saya menikmati pekerjaan yang diberikan	3	10	6	8	3	88	2,93
Skor Rata-rata								3,06

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Pra-survei, 2024

Berdasarkan table 1.9 dapat dilihat bahwa *employee engagement* PT. Rawa Jaya Sumedang memiliki skor rata-rata 3,06. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *employee engagement* terdapat masalah. Berdasarkan hasil dari presurvey penelitian, peneliti menyimpulkan bahwa kurangnya rasa bangga karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaannya sendiri, karyawan kurang konsentrasi dalam melakukan pekerjaannya, karyawan kurang menikmati pekerjaannya.

Employee Engagement di PT. Rawa Jaya Sumedang belum sesuai dengan yang diharapkan karena beberapa indikator masih di bawah rata-rata. Hal ini dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Karyawan akan merasa lebih bangga terhadap perusahaan dan pekerjaannya jika perusahaan bangga atas hasil pekerjaan mereka. Karyawan akan berkonsentrasi terhadap pekerjaannya jika lingkungan perusahaan nyaman. Jika perusahaan kurang mengapresiasi karyawan,

maka karyawan akan merasa kurang termotivasi dan tidak puas dengan apa yang mereka lakukan sehingga mereka kurang menikmati pekerjaannya.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dan hasil survey pendahuluan di perusahaan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengingat pentingnya pengaruh *self efficacy* dan *employee engagement* untuk meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh *Self Efficacy* dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rawa Jaya Sumedang**”.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka peneliti dapat mengidentifikasi dan merumuskan masalah penelitian. Identifikasi dan rumusan masalah penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang ada yang bertujuan untuk memudahkan dalam proses penelitian dan selanjutnya bertujuan untuk memahami hasil penelitian yang mencakup kedalam penelitian.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang muncul antara lain sebagai berikut:

1. *Self Efficacy*
 - a. Karyawan merasa kurang memiliki kepercayaan diri pada bidang pekerjaan.
 - b. Rendahnya motivasi karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan perusahaan.

- c. Karyawan yang masih kurang membangun keyakinan dalam menghadapi segala tingkat kesulitan dalam pekerjaan.

2. *Employee Engagement*

- a. Kurangnya rasa bangga karyawan terhadap Perusahaan dan pekerjaannya sendiri.
- b. Karyawan kurang konsentrasi dalam melakukan pekerjaannya.
- c. Karyawan kurang menikmati pekerjaannya.

3. Kinerja Karyawan

- a. Kurangnya kualitas hasil kerja karyawan.
- a. Kurangnya kuantitas hasil kerja karyawan.
- b. Karyawan kurang tepat waktu dalam melakukan tugas.
- c. Karyawan kurang memiliki inisiatif dalam melakukan pekerjaannya.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas dapat dirumuskan permasalahan penelitian antara lain:

1. Bagaimana *Self Efficacy* Pada PT. Rawa Jaya Sumedang.
2. Bagaimana *Employee Engagement* Pada PT. Rawa Jaya Sumedang.
3. Bagaimana Kinerja Karyawan Pada PT. Rawa Jaya Sumedang.
4. Seberapa besar pengaruh *Self Efficacy* dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan baik secara Simultan dan Parsial Pada PT. Rawa Jaya Sumedang.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah

untuk mengetahui dan menganalisis:

1. *Self Efficacy* Pada PT. Rawa Jaya Sumedang.
2. *Employee Engagement* Pada PT. Rawa Jaya Sumedang.
3. Kinerja Karyawan Pada PT. Rawa Jaya Sumedang.
4. Pengaruh *Self Efficacy* dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rawa Jaya Sumedang.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penulis berharap penelitian ini dapat bermanfaat sesuai dengan tujuan penelitian. Baik secara teoritis maupun praktis, khususnya bagi penulis dan instansi maupun bagi pembaca.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan serta dapat digunakan sebagai studi perbandingan atau referensi bagi penelitian sejenis. Selain itu dapat bermanfaat bagi pengembangan penelitian selanjutnya khususnya mengenai pengaruh *Self Efficacy* dan *Employee Engagement* terhadap kinerja karyawan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi kegunaan sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan perbandingan antara teori yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan dengan praktik langsung selama penelitian.

2. Bagi Organisasi/Instansi

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan pengambilan keputusan dalam pemecahan masalah, khususnya mengenai kinerja karyawan, Serta organisasi dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai bahan evaluasi.

3. Bagi Karyawan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugasnya.

4. Bagi Pihak Lain

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan informasi dan referensi untuk menjadi perbandingan dalam melaksanakan penelitian pada bidang kajian yang sama.