

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia adalah faktor kunci penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tanpa adanya sumber daya manusia, perusahaan manapun tidak akan ada karena manusia lah yang membangun dan mendirikanannya. Bentuk dan tujuan organisasi, berbagai visi dirancang untuk kepentingan manusia dimana dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Ini berarti, bahwa manusia merupakan sumber daya strategis dalam semua aktivitas organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia perlu direncanakan, dirumuskan strategi-strategi yang relevan dengan tujuan yang telah ditetapkan, serta konsisten dalam mengimplementasikannya secara berlanjut sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi dimana sumber daya manusia tersebut berada (Bangun, 2012).

Mengatur sumber daya manusia dalam suatu perusahaan pasti tidaklah mudah karena mereka memiliki pandangan, kepribadian, status, latar belakang, dan kebutuhan yang berbeda-beda. Untuk mempermudah perusahaan dalam mengatur dan mengelola sumber daya manusia yang ada didalamnya, maka diperlukan adanya manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia diperlukan agar sumber daya manusia yang ada dalam organisasi mampu berfungsi secara optimal, maka dibutuhkan manajemen sumber daya manusia yang baik yang akan menunjang kinerja dari karyawan yang ada. Menurut Stoner dalam Sutrisno (2009) manajemen sumber daya manusia meliputi penggunaan sumber daya manusia secara produktif dalam mencapai tujuan perusahaan dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual. Salah satu tujuan manajemen sumber daya manusia, yaitu memastikan perusahaan memiliki tenaga kerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, serta dilengkapi dengan sarana untuk menghadapi perubahan.

Setiap perusahaan pasti selalu mengharapkan karyawannya menghasilkan kinerja yang tinggi, tak terkecuali bagi perusahaan yang bergerak di bidang manufacturing seperti PT. Samudera Sinergi Industri Subang, karena dengan tingginya kinerja karyawan akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Apabila karyawan menjalankan tugasnya dengan baik dan menghasilkan kinerja yang sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan maka perusahaan dapat meningkatkan kinerjanya dalam mencapai tujuan secara efektif. Mengetahui hal tersebut, maka peran karyawan dalam perusahaan sangatlah penting karena potensi yang dimiliki oleh karyawan dapat membantu perusahaan untuk maju dan berkembang sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawan karena salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2013) kinerja karyawan yang baik akan memberikan iklim kerja yang baik bagi keberlangsungan hidup perusahaan.

PT. Samudera Sinergi Industri Subang merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang manufacturing atau stamping gas LPG 3 Kg yang terletak di Jalan Raya Pabuaran – Cipeundeuy No.8, Kp. Sukamantri RT. 020/ RW. 010, Desa Kadawung, Kecamatan Pabuaran, Kabupaten Subang, Provinsi Jawa Barat. PT. Samudera Sinergi Industri pertama kali didirikan pada tahun 2011 oleh Bapak H. Ade Rifai di Cikampek – Karawang, Jawa Barat. Kemudian pada tahun 2017 Perusahaan tersebut dipindahkan ke Subang, Jawa Barat. Fasilitas yang dimiliki oleh perusahaan yaitu tanah seluas 9.700 m² dengan bangunan seluas 3.500 m² berisi gedung pabrik dan office, area parkir, musholla, kantin, pos security dan area kosong untuk pengembangan serta peralatan dan mesin-mesin pabrikasi. Terdapat 30 karyawan staff di PT. Samudera Sinergi Industri Subang yaitu terdiri dari staff bagian produksi, staff bagian human resources development, staff bagian operasional, dan staff-staff bagian lainnya. Hingga saat ini anggota PT. Samudera Sinergi Industri Subang telah mencapai 300 orang.

Tabel 1.1
Ringkasan Hasil Wawancara Awal

| No. | Narasumber | Pertanyaan | Jawaban | Keterangan |
|-----|---|---|---------|---|
| 1. | Supervisor Human Resources Development (Spv. HRD) dan Staff | a. Apakah <i>Self Efficacy</i> dapat mempengaruhi kinerja karyawan? | Ya | <p><i>Self Efficacy</i> atau rasa percaya diri dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kepercayaan diri atau keyakinan karyawan terhadap kemampuan yang dimiliki akan meningkatkan motivasi kerja karyawan karena dengan adanya rasa percaya diri tersebut akan memotivasi atau mendorong karyawan untuk berpikir positif terhadap pekerjaannya sehingga karyawan akan merasa lebih mudah dalam mengerjakan tugas atau pekerjaannya dengan sukses.</p> |

| No. | Narasumber | Pertanyaan | Jawaban | Keterangan |
|-----|------------|--|---------|---|
| 2. | | b. Apakah karyawan merasa kurang percaya diri saat bekerja? | Ya | Karyawan merasa kurang percaya diri terutama bagi karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan dan pengalaman yang kurang. |
| 3. | | c. Apakah pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki? | Kurang | Karyawan merasa kurang puas dengan pekerjaan yang diberikan karena kemampuan atau keahlian yang dimiliki tidak sesuai dengan pekerjaannya. |
| 4. | | Apakah <i>Employee Engagement</i> dapat mempengaruhi kinerja karyawan? | Ya | Dengan adanya <i>Employee Engagement</i> karyawan merasa semangat dan antusias dalam mengerjakan suatu tugas atau pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan turut bekerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan. |

| No. | Narasumber | Pertanyaan | Jawaban | Keterangan |
|-----|------------|---|---------|---|
| 5. | | d. Adakah kendala atau kesulitan yang dialami oleh karyawan saat bekerja? | Ada | Salah satu kendala atau kesulitan yang dialami oleh karyawan adalah menyangkut kerjasama tim. Terdapat beberapa karyawan yang belum bisa bekerja sama sehingga pekerjaan menjadi terhambat. |
| 6. | | e. Apakah sistem absensi perusahaan berjalan dengan baik? | Belum | Sejauh ini sistem absensi perusahaan sudah baik namun belum dapat meningkatkan kedisiplinan para karyawan. |
| 7. | | f. Sejauh ini apakah ada karyawan yang melanggar aturan perusahaan? | Ada | Terdapat beberapa karyawan melanggar aturan kedisiplinan seperti sering absen, datang terlambat dan keluar masuk di jam kerja. |

| No. | Narasumber | Pertanyaan | Jawaban | Keterangan |
|-----|------------|---|---------|--|
| 8. | | g. Apakah karyawan merasa kinerja yang dihasilkan sudah maksimal? | Belum | Karyawan merasa kinerja yang dihasilkan belum maksimal karena dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya faktor intern (diri sendiri) dan faktor ekstern (lingkungan). |

Sumber : Data diolah peneliti (2020)

Berdasarkan hasil survei wawancara awal yang dilakukan kepada 5 orang responden PT. Samudera Sinergi Industri Subang, bahwa terdapat kendala mengenai *Self Efficacy* dan *Employee Engagement* diantaranya adalah beberapa karyawan kurang percaya diri karena pekerjaannya tidak sesuai dengan kemampuan atau keahliannya, terutama bagi karyawan dengan latar belakang pengalaman dan pendidikan yang kurang menduduki jabatan sebagai staff bagian tertentu. Sehingga terkadang karyawan mengalami kesulitan untuk menemukan solusi dalam menghadapi masalah atau hambatan saat bekerja. Selain itu, beberapa karyawan kurang bersemangat dan kurang menikmati pekerjaannya. Beberapa karyawan juga belum bisa bekerja sama dengan baik dengan sesama karyawan sehingga mengakibatkan beberapa pekerjaan menjadi terhambat. Dengan adanya kendala tersebut menandakan bahwa belum tercapainya suatu kinerja yang optimal.

Penilaian karyawan merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja, bagian-bagian yang menunjukkan kemampuan yang kurang dapat diidentifikasi, sehingga dapat ditentukan strategi dalam meningkatkan kinerjanya. Robbins (2006) menyebutkan terdapat 5 kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur

kinerja karyawan yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian.

Berikut adalah Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. Samudera Sinergi Industri Subang selama satu tahun terakhir mengacu pada 5 kriteria menurut Robbins (2006) yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan :

Tabel 1.2
Penilaian Kinerja Karyawan

| No | Aspek Penilaian Kinerja | Nilai | | | | Ket. | Catatan |
|----|-----------------------------|-------|---|---|---|-------|---|
| | | A | B | C | D | | |
| 1. | Kualitas kerja | | ✓ | | | Baik | Hasil kerja memenuhi standar yang telah ditetapkan. |
| 2. | Kuantitas biaya operasional | | ✓ | | | Baik | Jumlah siklus aktivitas telah diselesaikan dengan baik. |
| 3. | Ketepatan waktu | | | ✓ | | Cukup | Pengumpulan laporan di setiap divisi tepat pada waktunya. |
| 4. | Efektivitas | | | ✓ | | Cukup | Pencapaian target berjalan cukup efektif. |

| No | Aspek Penilaian Kinerja | A | B | C | D | Ket. | Catatan |
|----|-------------------------|---|---|---|---|--------|--|
| 5. | Kemandirian | | | | ✓ | Kurang | Keberanian dalam mengambil inisiatif masih kurang. |

Sumber : *Human Resources Development PT. Samudera Sinergi Industri*

Berdasarkan pada latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Self Efficacy* dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan Staff PT. Samudera Sinergi Industri Subang”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang penelitian diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. *Self Efficacy*

Beberapa karyawan kurang percaya diri karena pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan kemampuan atau keahlian yang dimilikinya. Terutama bagi karyawan dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman yang kurang menduduki jabatan sebagai staff bagian tertentu, sehingga karyawan mengalami kesulitan untuk menemukan solusi dalam menghadapi masalah atau hambatan saat bekerja.

2. *Employee Engagement*

Beberapa karyawan kurang bersemangat dan kurang menikmati pekerjaannya. Selain itu, beberapa karyawan belum bisa bekerja sama dengan baik dengan sesama rekan kerja sehingga mengakibatkan beberapa pekerjaan menjadi terhambat.

3. Kinerja Karyawan

Beberapa karyawan belum dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya faktor intern (diri sendiri) dan faktor ekstern (lingkungan). Beberapa diantaranya sering absen, datang terlambat, dan keluar masuk di jam kerja.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh *Self Efficacy* dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan secara simultan?

D. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui ada atau tidaknya pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan.
2. Mengetahui ada atau tidaknya pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan.
3. Mengetahui ada atau tidaknya pengaruh *Self Efficacy* dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan secara simultan.

E. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan berguna baik bagi peneliti, perusahaan, maupun pembaca.

Manfaat Teoritis

1. Bagi Penulis

- a. Sebagai sarana pembelajaran berdasarkan teori-teori yang didapat dibangku kuliah serta diaplikasikan dalam penelitian mengenai sumber daya manusia.

- b. Sebagai upaya untuk memperluas wawasan dan pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan memberi manfaat bagi penulis untuk memperdalam pengetahuan dibidang *Self Efficacy*, *Employee Engagement* dan Kinerja.

2. Bagi Perusahaan

- a. Sebagai gambaran yang jelas mengenai pengaruh *Self Efficacy* dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan.
- b. Sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja terhadap karyawan. Sehingga dapat bermanfaat bagi pengembangan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusianya.

3. Bagi Akademisi

Sebagai referensi alternatif untuk menambah ilmu pengetahuan dan dapat menjadi bahan masukan bagi penelitian selanjutnya.

Manfaat Praktis

- a. Melalui hasil penelitian akan diketahui pengaruh *Self Efficacy* dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan untuk selanjutnya sebagai dasar salah satu pertimbangan dalam pengambilan keputusan perusahaan.
- b. Sebagai saran dan masukan kepada perusahaan dalam hal pengelolaan sumber daya manusia guna mencapai tujuan.

F. Kerangka Pemikiran

Kerangka Pemikiran merupakan kerangka hubungan antara konsep-konsep yang akan diamati dan diukur melalui penelitian yang akan dilakukan serta merupakan gambaran terhadap penelitian yang dilakukan juga memberikan landasan yang kuat terhadap topik yang dipilih dan disesuaikan dengan masalah yang terjadi. Agar konsep-konsep ini mampu diamati dan diukur, maka dijabarkan ke dalam beberapa variabel di dalam sebuah model penelitian.

Pada penelitian ini dilakukan pengukuran pengaruh variabel independen yaitu *Self Efficacy* (X1) dan *Employee Engagement* (X2) terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan (Y).

1. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja

Bandura (1997) mendefinisikan *Self Efficacy* sebagai suatu keyakinan individu pada kemampuannya dalam melaksanakan suatu tugas pada tingkatan kinerja yang spesifik. *Self Efficacy* muncul ketika individu memiliki keyakinan diri atas kemampuan yang dimilikinya dalam menjalankan suatu pekerjaannya, sehingga mampu memperoleh suatu keberhasilan. Keyakinan ini berhubungan dengan adanya dorongan atau motivasi yang dimiliki oleh seseorang untuk lebih percaya diri terhadap kemampuan dirinya sendiri. *Self Efficacy* yang tinggi akan mencapai suatu kinerja yang lebih baik. Hal ini disebabkan karena individu tersebut memiliki motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, emosi yang stabil dan kemampuannya untuk memberikan kinerja atas aktivitas atau perilaku dengan sukses. Dengan kata lain, semakin tinggi *Self Efficacy* yang dimiliki seseorang maka semakin tinggi pula kinerja yang dicapai. Jadi, dapat dikatakan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Pernyataan tersebut didukung oleh beberapa penelitian terdahulu yang menjelaskan pengaruh *Self Efficacy* terhadap kinerja seperti dalam penelitian yang dilakukan oleh Riska Annisa Putri (2018) terkait dengan *Self Efficacy* dan kinerja karyawan hasilnya menunjukkan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja

Employee Engagement didefinisikan sebagai sebuah pemikiran positif, yaitu pemikiran untuk menyelesaikan hal yang berhubungan dengan pekerjaan dan dikarakteristikan dengan vigor, dedication dan absorption (Schaufeli, 2006). *Employee Engagement* muncul ketika individu memiliki rasa keterikatan atau keterlibatan terhadap suatu organisasi. Dengan adanya karyawan yang terlibat secara aktif di dalam organisasi menandakan bahwa organisasi tersebut memiliki iklim kerja yang positif. Hal ini disebabkan karena dengan adanya karyawan yang memiliki keterikatan yang baik dengan tempat ia bekerja, maka mereka akan memiliki antusiasme yang tinggi untuk bekerja, bahkan terkadang jauh melampaui tugas pokok yang

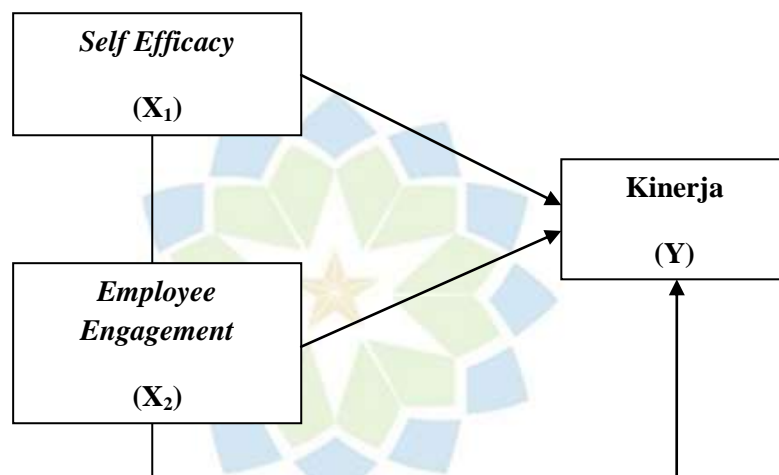
tertuang dalam kontrak kerja mereka. Seorang individu yang memiliki *Employee Engagement* yang baik akan mencapai suatu kinerja yang lebih baik. Hal ini disebabkan karena dengan adanya karyawan yang memiliki keterikatan yang baik dengan tempat ia bekerja, maka mereka akan memiliki antusiasme yang besar untuk bekerja, bahkan terkadang jauh melampaui tugas pokok yang tertuang dalam kontrak kerja mereka. Dengan kata lain, semakin tinggi *Employee Engagement* yang dimiliki karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa *Employee Engagement* dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Pernyataan tersebut didukung oleh beberapa penelitian terdahulu yang menjelaskan pengaruh *Employee Engagement* terhadap kinerja seperti yang telah dilakukan oleh Agnes Wahyu Handoyo, Roy Setiawan (2018) terkait dengan *Employee Engagement* dan kinerja karyawan hasilnya menunjukkan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh *Self Efficacy* dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja

Mangkuprawira dan Hubeis (2007) menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik. faktor-faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain adalah *Self Efficacy* dan *Employee Engagement*. Dengan adanya dorongan atau motivasi yang dimiliki oleh seseorang untuk lebih percaya diri terhadap kemampuan dirinya sendiri dan rasa terlibat secara aktif di dalam organisasi maka mereka akan memiliki antusiasme yang tinggi untuk bekerja sehingga kinerja yang dihasilkan pun akan maksimal. Pegawai yang memiliki *Self Efficacy* dan *Employee Engagement* yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik. Begitupun sebaliknya, semakin rendah *Self Efficacy* dan *Employee Engagement* maka kinerja yang dihasilkan pun semakin rendah. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa *Self Efficacy* dan *Employee Engagement* dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Pernyataan tersebut didukung oleh beberapa penelitian terdahulu yang menjelaskan tentang pengaruh *Self Efficacy* dan *Employee Engagement* terhadap kinerja seperti dalam penelitian yang dilakukan oleh Nurfajar, M Syafiq Marzuqi, Nika Rohmayati (2018) terkait dengan *Self Efficacy*, *Employee Engagement* dan kinerja karyawan hasilnya menunjukkan bahwa *Self Efficacy* dan *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Sumber : Data diolah peneliti (2020)

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran Penelitian

G. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan kumpulan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya yang mempunyai kaitan atau hubungan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis. Penelitian terdahulu di dalam penelitian ini menjadi salah satu acuan bagi penulis dalam mengkaji penelitian yang akan dilakukan. Berikut tabel yang memperlihatkan beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan *Self Efficacy* dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 1.2
Penelitian Terdahulu

| No | Peneliti dan judul penelitian | Hasil Penelitian | Analisa Perbandingan | |
|----|---|---|---|--|
| | | | Persamaan | Perbedaan |
| 1. | Riska Annisa Putri (2018) Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan <i>Internal Locus Of Control</i> terhadap Kinerja Karyawan di PT. Primajasa Bandung. | Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara <i>Self Efficacy</i> dan <i>Internal Locus Of Control</i> terhadap Kinerja Karyawan di PT. Primajasa Bandung. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Metode yang digunakan kuantitatif. 2. Variabel independen yang sama yaitu <i>Self Efficacy</i>. 3. Variabel Dependen yang sama yaitu Kinerja Karyawan. 4. Uji hipotesis yang digunakan sama. 5. Jumlah variabel yang digunakan sama. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel independen yang berbeda yaitu <i>Internal Locus Of Control</i>. 2. Penelitian terdahulu melakukan penelitian di PT. Primajasa Bandung sedangkan penulis melakukan penelitian di PT. Samudera Sinergi Industri Subang. |

| No | Peneliti dan judul penelitian | Hasil Penelitian | Analisa Perbandingan | |
|----|--|---|---|---|
| | | | Persamaan | Perbedaan |
| 2. | Sapta Rini Widyawati, Ni Ketut Karwini (2018) Pengaruh <i>Self Esteem</i> , <i>Self Efficacy</i> dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dwi Fajar Semesta Denpasar. | Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara <i>Self Esteem</i> , <i>Self Efficacy</i> dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dwi Fajar Semesta Denpasar. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Metode yang digunakan kuantitatif. 2. Variabel independen yang sama yaitu <i>Self Efficacy</i>. 3. Variabel Dependen yang sama yaitu Kinerja Karyawan. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Uji hipotesis yang digunakan berbeda. 2. Jumlah variabel yang digunakan berbeda. 3. Penelitian terdahulu melakukan penelitian di PT. Dwi Fajar sedangkan penulis melakukan penelitian di PT. Samudera Sinergi Industri Subang. |

| No | Peneliti dan judul penelitian | Hasil Penelitian | Analisa Perbandingan | |
|----|--|---|--|---|
| | | | Persamaan | Perbedaan |
| 3. | Agnes Wahyu Handoyo, Roy Setiawan (2018) Pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tirta Rejeki Dewata. | Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara <i>Employee Engagement</i> terhadap Kinerja Karyawan PT. Tirta Rejeki Dewata. | <p>1. Metode yang digunakan kuantitatif.</p> <p>2. Variabel independen yang sama yaitu <i>Employee Engagement</i>.</p> <p>3. Variabel Dependen yang sama yaitu Kinerja Karyawan.</p> | <p>1. Jumlah variabel yang digunakan berbeda.</p> <p>2. Uji hipotesis yang digunakan berbeda.</p> <p>3. Penelitian terdahulu melakukan penelitian di PT. Tirta Rejeki sedangkan penulis melakukan penelitian di PT. Samudera Sinergi Industri Subang.</p> |

| No | Peneliti dan judul penelitian | Hasil Penelitian | Analisa Perbandingan | |
|----|---|---|--|--|
| | | | Persamaan | Perbedaan |
| 4. | Adel Christian, Aji Hermawan, Yunus Triyonggo (2019) Pengaruh <i>Employee Engagement</i> , Pemberdayaan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Toyota Motor Manufacturing Indonesia. | Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara <i>Employee Engagement</i> , Pemberdayaan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Toyota Motor Manufacturing Indonesia. | <p>1. Variabel independen yang sama yaitu <i>Employee Engagement</i>.</p> <p>2. Metode yang digunakan kuantitatif.</p> <p>3. Variabel Dependen yang sama yaitu Kinerja Karyawan.</p> | <p>1. Jumlah variabel yang digunakan berbeda.</p> <p>2. Variabel independen yang berbeda yaitu Pemberdayaan dan Komitmen Organisasi.</p> <p>3. Uji hipotesis yang digunakan berbeda.</p> |

| No | Peneliti dan judul penelitian | Hasil Penelitian | Analisa Perbandingan | |
|----|--|--|---|---|
| | | | Persamaan | Perbedaan |
| 5. | Nurfajar, M Syafiq Marzuqi, Nika Rohmayati (2018) Pengaruh <i>Employee Engagement</i> dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikomas Gemilang Banten. | Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara <i>Employee Engagement</i> dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikomas Gemilang Banten. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel Dependen yang sama yaitu Kinerja Karyawan. 2. Variabel independen yang sama yaitu <i>Employee Engagement</i>. 3. Metode yang digunakan kuantitatif. 4. Jumlah variabel yang digunakan sama. 5. Uji hipotesis yang digunakan sama. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Penelitian terdahulu melakukan penelitian di PT. Nikomas Gemilang Banten sedangkan penulis melakukan penelitian di PT. Samudera Sinergi Industri Subang. 2. Variabel independen yang berbeda dengan penulis adalah variabel efikasi diri. |

| No | Peneliti dan judul penelitian | Hasil Penelitian | Analisa Perbandingan | |
|----|--|---|--|--|
| | | | Persamaan | Perbedaan |
| 6. | Mia Aditya Putri (2020) Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan <i>Employee Engagement</i> terhadap produktivitas kerja (Studi pada PT. Asia Pasific Fibers, Tbk Performance Fabrics. | Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara <i>Self Efficacy</i> dan <i>Employee Engagement</i> terhadap produktivitas kerja (Studi pada PT. Asia Pasific Fibers, Tbk Performance Fabrics. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Metode yang digunakan kuantitatif. 2. Jumlah variabel yang digunakan sama. 3. Variabel independen yang sama yaitu <i>Self Efficacy</i> dan <i>Employee Engagement</i>. 4. Uji hipotesis yang digunakan sama. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel dependen yang berbeda yaitu Produktivitas Kerja. 2. Penelitian terdahulu melakukan penelitian di PT. Asia Pasific Fibers, Tbk sedangkan penulis melakukan penelitian di PT. Samudera Sinergi Industri Subang. |

| No | Peneliti dan judul penelitian | Hasil Penelitian | Analisa Perbandingan | |
|----|---|---|---|---|
| | | | Persamaan | Perbedaan |
| 7. | Marta Iwan Zuanda (2020) <i>Pengaruh Self Efficacy, Perceived Organizational Support dan Employee Engagement terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Padang.</i> | Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara <i>Self Efficacy, Perceived Organizational Support</i> dan <i>Employee Engagement</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Padang. | 5. Metode yang digunakan kuantitatif. 6. Variabel independen yang sama yaitu <i>Self Efficacy</i> dan <i>Employee Engagement</i> . | 1. Variabel independen berbeda yaitu <i>Perceived Organizational Support</i> . 2. Variabel dependen berbeda yaitu <i>Organizational Citizenship Behavior</i> . 3. Jumlah variabel yang digunakan berbeda. 4. Uji hipotesis yang digunakan berbeda. |

Sumber : Data diolah peneliti (2020)

H. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang menyatakan adanya pengaruh antar variabel yang diteliti. Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hipotesis 1

H_0 : Tidak terdapat pengaruh antara *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.

H_a : Terdapat pengaruh antara *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.

2. Hipotesis 2

H_0 : Tidak terdapat pengaruh antara *employee engagement* terhadap kinerja karyawan.

H_a : Terdapat pengaruh antara *employee engagement* terhadap kinerja karyawan.

3. Hipotesis 3

H_0 : Tidak terdapat pengaruh antara *self efficacy* dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan secara simultan.

H_a : Terdapat pengaruh antara *self efficacy* dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan secara simultan.





uin
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG