

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peningkatan perdagangan jasa di era perdagangan bebas ini mempengaruhi peningkatan persaingan yang semakin ketat dalam dunia usaha jasa. Keberadaan sumber daya manusia di suatu perusahaan menjadi ujung tombak perusahaan agar tetap bisa bertahan karena sumber daya manusia memiliki kendali yang dapat menentukan keberlangsungan suatu perusahaan (Noviawati, 2016). Sumber daya manusia dipandang sebagai aset perusahaan yang penting, karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam setiap proses produksi barang maupun jasa (Febriansyah & Ginting, 2020:1).

Keberhasilan perusahaan dalam mengelola dan memberdayakan sumber daya manusia yang merupakan aset perusahaan dapat meningkatkan penghasilan perusahaan sehingga perusahaan mampu bertahan ditengah gempuran persaingan perusahaan sejenis lainnya (Rahmiatun, 2017). Selain penting, sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang unik karena menjadi satu-satunya aset yang memiliki akal pikiran sehingga dibutuhkan penanganan khusus dalam pengelolaannya (Ardanti & Rahardja, 2017).

Hal mendasar yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusianya yaitu mengenai kinerja. Menurut Febriansyah & Ginting (2020:1) pentingnya sumber daya manusia serta manajemen sumber daya manusia dalam hal daya saing dan kinerja organisasi perlu dipahami karena mengelola manusia adalah tugas yang sangat kompleks. Menurut Wibowo (2017:2) pengelolaan kinerja merupakan hakikat dari manajemen kinerja.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh suatu karyawan berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi (Hasibuan 2017:94). Hasil kinerja karyawan yang baik dapat membantu perusahaan agar

dapat mencapai tujuannya juga bisa mempertahankan eksistensi perusahaan itu sendiri. Menurut Nimran & Amirullah (2015:172) salah satu penentu kemajuan kinerja bisnis dan organisasi, tentu saja adalah kecakapan dalam mengelola kinerja para karyawan atau pegawainya. Jika suatu perusahaan mampu menjaga kinerja karyawannya, maka perusahaan tersebut dinilai berhasil dalam mengelola sumber daya manusianya (Pulungan & Rivai, 2021).

PT. Prima Indonesia Logistik (PIL) merupakan anak perusahaan dari PT. Pelindo I (persero) yang bergerak di bidang jasa logistik. Saat ini PT. PIL mengoperasikan beberapa layanan, antara lain: *freight forwarding* (Domestik & Internasional), *customs clearance*, *stockpiling field*, *cargo transportation*, *warehousing & distribution*, bongkar muat via kereta api di Stasiun Pasoso, dan *integrated physical checkpoint* (TPFT). PT. PIL juga mengoperasikan gudang dan lapangan di dalam depo logistik di area sekitar belawan yang memiliki luas gudang 20.000 m² dengan lapangan seluas 13,5 Ha. Dengan beragam bentuk layanan dan lokasi usaha yang luas tersebut, tentunya PT. PIL memerlukan banyak sumber daya manusia dalam aktivitas bisnisnya demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

PT. PIL memiliki jumlah karyawan yang terus bertambah setiap tahunnya karena PT. PIL menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan aset penting perusahaan yang dapat membantu perusahaan dalam pencapaian tujuan yang telah direncanakan atau ditetapkan perusahaan. Namun, dengan jumlah karyawan yang terus meningkat tersebut, terdapat permasalahan yang terjadi pada PT. PIL terkait kinerjanya.

Menurut Armstrong (dalam Sarinah, 2020) kinerja perusahaan dapat diukur dengan berbagai cara, diantaranya dengan mengukur apa yang telah dicapai, dan pendekatan yang digunakan mengacu pada *key performance indicator* (KPI). Banerjee (dalam Qurtubi, dkk. 2018) mendefinisikan KPI sebagai ukuran berskala dan kuantitatif yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja

organisasi dalam tujuan mencapai target organisasi. KPI PT. PIL dalam waktu lima tahun terakhir dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1

Key Performance Indicator (KPI) PT. Prima Indonesia Logistik Tahun 2017-2021

Tahun	Total KPI (%)
2017	86,44
2018	83,47
2019	71,01
2020	95,12
2021	92,47

Sumber : Manajer SDM PT.Prima Indonesia Logistik

Berdasarkan data KPI di atas, terlihat bahwa adanya permasalahan pada hasil kinerja PT. PIL dalam waktu 5 tahun terakhir. Terdapat penurunan KPI dalam hitungan 3 tahun secara berturut-turut, yaitu pada tahun 2017-2019. Pada tahun 2017, total KPI PT. PIL sebesar 86,44% lalu menurun di tahun 2018 menjadi 83,47%. Selanjutnya, KPI PT. PIL di tahun 2019 juga kembali mengalami penurunan yang cukup signifikan yaitu menjadi 71,01%. Lalu, Pada tahun 2020 PT. PIL berhasil menaikkan kinerja keseluruhan karyawannya menjadi 95,12%. Namun, di tahun 2021 PT.PIL kembali mengalami penurunan KPI menjadi 92,47%.

Menurut Antonacopoulou (2000) pada dasarnya kinerja perusahaan tercapai dari kinerja individual karyawannya. Hal yang sama dikemukakan oleh Wirawan (2019:9) bahwa kinerja karyawan menentukan kinerja organisasi. Begitu pula dengan pendapat Antasurya (dalam Sari, dkk. 2021:5), keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan individu. Terkait penurunan KPI PT. PIL seperti pada Tabel 1.1 di atas, tentunya kinerja PT. PIL dipengaruhi oleh kinerja individual karyawannya. Atas dasar itu peneliti tertarik untuk melakukan pengamatan pada kinerja karyawan PT. PIL berupa pra survei pada

kinerja karyawan PT. PIL. Peneliti melakukan pra survei berupa kuesioner yang disebar kepada 20 karyawan PT. PIL yang hasilnya dapat dilihat pada Tabel 1.2.

Tabel 1.2
Hasil Pra Survei Kinerja Karyawan PT. PIL

Variabel	Indikator	Ya		Tidak		Target (%)
		Frekuensi	Presentase	Frekuensi	Presentase	
Kinerja Karyawan	Kualitas	19	95%	1	5%	100
	Kuantitas	18	90%	2	10%	100
	Ketepatan Waktu	19	95%	1	5%	100
	Efektivitas	17	85%	3	15%	100
	Kemandirian	6	30%	14	70%	100

Sumber : Data hasil pra survei kinerja karyawan PT. PIL yang diolah peneliti (2022)

Dari Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa kinerja karyawan PT. PIL masih belum maksimal. Indikator kemandirian menduduki peringkat teratas dalam permasalahan kinerja karyawan PT. PIL dengan presentase jawaban ya yang paling rendah yaitu sebesar 30% sementara 70% dari 20 karyawan PT. PIL menjawab tidak dapat mandiri dalam mengerjakan pekerjaannya. Dilanjutkan dengan indikator efektivitas, terdapat 85% karyawan yang dapat mengerjakan pekerjaannya secara efektif dan 15% tidak. Lalu, indikator kuantitas memiliki hasil cukup tinggi yaitu 90% dari 20 karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai kuantitas yang ditentukan dan yang menjawab tidak sebesar 10%. Sedangkan indikator kualitas dan ketepatan waktu memiliki presentasi jawaban ya paling tinggi yaitu sebesar 95% sehingga hanya 5% dari 20 karyawan saja yang menjawab tidak.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu, faktor internal karyawan dan faktor eksternal karyawan, dari faktor-faktor tersebutlah kinerja karyawan dapat dinilai. Jika faktor tersebut mampu dijaga perusahaan dengan baik maka akan dapat meningkatkan kualitas hasil kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, jika faktor tersebut tidak mampu dijaga dengan baik, maka kinerja karyawan juga tidak akan baik (Hasibuan dalam Pulungan & Rivai, 2021). Hal serupa juga diungkapkan oleh Wirawan (2019:20) jika karyawan mempunyai bakat dan sifat (faktor internal karyawan) yang diperlukan oleh pekerjaan yang ia kerjakan, kemungkinan besar ia dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik. Sebaliknya, jika ia tidak mempunyai bakat dan sifat pribadi yang diperlukan oleh pekerjaannya, kemungkinan besar kinerjanya akan buruk.

Salah satu faktor internal karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja adalah *self efficacy*. *Self efficacy* merupakan keyakinan individu mengenai kemampuan diri sendiri pada keberhasilan melakukan tugas untuk mendapatkan hasil yang diinginkan (Bandura dalam Nurfajar, dkk. 2018). Menurut Wibowo (2017:338) *self efficacy* mengindikasikan bahwa motivasi diri akan secara langsung dihubungkan dengan *self-belief* atau keyakinan individual yang memungkinkan mereka dapat menyelesaikan tugas tertentu, mencapai tujuan tertentu atau belajar sesuatu.

Pernyataan tersebut didukung oleh beberapa hasil studi empiris yang menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh *self efficacy*, sebagaimana hasil penelitian Khaerana (2020) yang menemukan adanya pengaruh *self efficacy* secara positif signifikan terhadap kinerja. Demikian penelitian selanjutnya, sebagaimana yang dikemukakan oleh Pulungan & Rivai (2021) *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Fauzan, dkk. (2021) juga memberikan hasil *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Beberapa hasil penelitian terdahulu lainnya mengindikasikan adanya *research gap* dari variabel *self efficacy* terhadap kinerja seperti pada Tabel 1.3 berikut.

Tabel 1.3
Research Gap Self Efficacy Terhadap Kinerja

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja	<i>Self efficacy</i> berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan	1. Prasetya, Handayani, dan Purbandari (2013) 2. Noviawati (2016)
	Tidak terdapat pengaruh <i>self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan	1. Nurfajar, Marzuqi, dan Rohmayati (2018) 2. Ali dan Wardoyo (2021)

Sumber : Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi (JRMA), Jurnal Ilmu Manajemen (JIM) dan Jurnal Pengembangan Wiraswasta (JPW)

Efikasi diri dari seorang karyawan sangat membantu perusahaan untuk semakin maju. Keyakinan akan kemampuan yang dimiliki dalam diri seorang karyawan akan membuat meningkatnya kepercayaan diri karyawan tersebut. Dengan percaya dan yakin akan kemampuan yang dimiliki akan membuat semua masalah dan tugas-tugas yang diberikan perusahaan mampu terselesaikan dengan mudah dan tepat waktu (Apriliani, dkk. 2021).

Moorhead & Griffin (dalam Khaerana, 2020) berpendapat bahwa orang-orang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi meyakini diri mereka dapat menghasilkan kinerja baik pada tugas tertentu. Sebaliknya, bagi orang-orang yang memiliki *self efficacy* rendah akan meragukan kemampuan dirinya untuk melaksanakan tugas yang spesifik.

Hasil wawancara yang dilakukan terhadap Manajer Keuangan dan Umum PT. Prima Indonesia Logistik, didapati bahwa beberapa karyawan PT. PIL masih belum mampu melakukan pekerjaan yang di luar dari *job desk*, karena karyawan merasa pekerjaan yang di luar *job desk* adalah pekerjaan yang sulit dan dianggap menantang. Hal tersebut terlihat dari karyawan yang beberapa kali menolak saat diberikan pekerjaan di luar *job desk* dengan alasan tidak yakin mampu menyelesaikan pekerjaan tersebut, belum pernah melakukan pekerjaan tersebut sebelumnya dan berusaha mengalihkan pekerjaan tersebut ke rekan kerja yang dinilai lebih mampu serta karyawan menunjukkan ketidaksenangan dalam melaksanakan pekerjaan tersebut yang dapat dilihat dari ekspresi wajah yang cemberut.

Berdasarkan fenomena tersebut, peneliti melakukan pra survei mengenai *self efficacy* karyawan terhadap 20 karyawan di PT. Prima Indonesia Logistik. Peneliti membuat sejumlah pertanyaan yang dikembangkan dari indikator *self efficacy* dan menyebarkannya dalam bentuk kuesioner. Dari hasil pra survei didapati masalah pada *self efficacy* karyawan PT. Prima Indonesia Logistik sebagaimana yang dapat dilihat pada Tabel 1.4 berikut.

Tabel 1.4

Hasil Pra Survei *Self Efficacy* Karyawan PT. PIL

Variabel	Indikator	Ya		Tidak		Target (%)
		Frekuensi	Presentase	Frekuensi	Presentase	
<i>Self Efficacy</i>	Keyakinan mampu melaksanakan pekerjaan	19	95%	1	5%	100
	Keyakinan mampu lebih baik dari orang lain	17	85%	3	15%	100

Tantangan akan pekerjaan	16	80%	4	20%	100
Kepuasan akan Pekerjaan	15	25%	5	75%	100

Sumber : Data hasil pra survei *self efficacy* yang diolah peneliti (2022)

Tabel 1.4 menunjukkan bahwa masih belum optimalnya *self efficacy* karyawan PT. PIL sebagaimana yang dapat dilihat pada hasil pra survei dalam indikator kepuasan akan pekerjaan, hanya 25% dari 20 karyawan yang menjawab merasa puas akan keberhasilan menemukan solusi dalam hambatan pekerjaan, sedangkan 75% lagi menjawab tidak. Dilanjutkan dengan indikator tantangan akan pekerjaan, terapat 80% karyawan merasa yakin menghadapi pekerjaan yang menantang, sementara 20% karyawan merasa tidak. Kemudian pada indikator keyakinan mampu lebih baik dari orang lain menghasilkan jawaban ya sebesar 85% dan jawaban tidak sebesar 15%. Lalu, indikator keyakinan mampu melaksanakan pekerjaan merupakan indikator dengan jawaban ya paling dominan yaitu sebesar 95% sementara yang menjawab tidak hanya sejumlah 5%.

Selain *self efficacy*, terdapat faktor lain yang dinilai mampu meningkatkan kinerja karyawan, yaitu *employee engagement*. Menurut Febriansyah & Ginting (2020:3) *employee engagement* tidak dapat dipisahkan dari kinerja perusahaan karena karyawan adalah penggerak perusahaan itu sendiri. Shack & Wollard (dalam Febriansyah & Ginting, 2020:8) mengemukakan pengertian *employee engagement* sebagai sebuah kondisi kognitif, emosi, dan perilaku karyawan yang didedikasikan untuk kepentingan pencapaian kinerja perusahaan.

Riset dari beberapa peneliti yang telah dilakukan menunjukkan hasil adanya hubungan positif dari *employee engagement* dengan organisasinya yang mengacu pada kinerja dan profitabilitas yang lebih baik seperti pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Noviardy & Aliya (2020) memberikan hasil bahwa

employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Terdapat pula penelitian dari Apriliani, dkk. (2021) yang menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Lalu, terdapat penelitian oleh Cintani & Noviansyah (2020) yang mengatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, mengindikasikan adanya *research gap* dari variabel *employee engagement* terhadap kinerja seperti pada Tabel 1.5 berikut.

Tabel 1.5
Research Gap Employee Engagement Terhadap Kinerja

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja	<i>Employee engagement</i> berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan	1. Yusuf, Taroreh, dan Lumintang (2019) 2. Sakeru, Hermawan, dan Triyonggo (2019)
	Tidak terdapat pengaruh <i>employee engagement</i> terhadap kinerja karyawan	1. Joushan, Syamsun, dan Kartika (2015) 2. Kusumawati (2017)

Sumber : Jurnal Ekonomi, Manajemen Bisnis dan Akuntansi (EMBA), Jurnal Manajemen Teori dan Terapan (JMTT), Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM), dan Jurnal Maksipreneur (JMP)

Shaw (dalam Febriansyah & Ginting, 2020:5) berpendapat bahwa *employee engagement* sebagai upaya karyawan untuk mengoptimalkan potensi yang mereka miliki untuk peningkatan kinerja. Menurut Febriansyah & Ginting (2020:4) *employee engagement* mendorong karyawan ke kinerja terbaik mereka

sehingga dapat memberikan kontribusi maksimal terhadap perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang *engaged* terhadap pekerjaannya cenderung lebih baik sehingga kinerja perusahaan berpengaruh ke arah positif yang pada dasarnya kinerja perusahaan dapat dicapai karena kinerja individual karyawannya (Antonaco-poulou dalam Siswono, 2016).

Karyawan yang *engaged* hendaknya memiliki keinginan untuk terikat yang menimbulkan gairah terhadap pekerjaannya, bersedia untuk merelakan lebih banyak tenaga dan waktu demi pekerjaannya, dan menjadi lebih proaktif dalam menggapai tujuan pekerjaannya (Macey, dkk. dalam Siswono, 2016).

Hasil wawancara dengan Manajer Keuangan dan Umum PT. PIL menunjukkan bahwa karyawan PT. PIL belum sepenuhnya rela meluangkan banyak waktu dan tenaganya di saat melakukan pekerjaan. Hal tersebut dikemukakan atas dasar pemberian tugas yang diberikan di waktu mendekati jam kerja habis (17.00), karyawan akan menunjukkan sikap dan ekspresi yang tidak semangat, tidak antusias dan tidak tertarik dalam melaksakannya. Selain itu, karyawan PT. PIL juga kurang gigih dan tekun dalam pelaksanaan pekerjaannya yang terlihat dari kurangnya konsentrasi dan sering bermain *hand phone* untuk membuka sosial media di tengah pelaksanaan pekerjaan.

Berdasarkan wawancara tersebut, peneliti melakukan pra survei *employee engagement* karyawan PT. PIL. Menurut Pella (2020:122) survei *employee engagement* dilakukan untuk mengukur seberapa baik jalannya organisasi. Ketika mengukur *employee engagement*, perusahaan dapat mengeksplorasi berbagai faktor termasuk besarnya rasa bangga karyawan terhadap organisasi serta kepercayaan bahwa organisasi mendorong karyawan melakukan yang terbaik.

Pada penelitian ini, peneliti melakukan pra survei terhadap 20 karyawan PT. PIL dimana peneliti menyebarkan kuesioner yang berisi sejumlah pertanyaan yang dikembangkan dari indikator *employee engagement*. Hasil pra survei mengenai *employee engagement* karyawan PT. PIL dapat dilihat pada Tabel 1.6 berikut.

Tabel 1.6
Hasil Pra Survei *Employee Engagement* Karyawan PT. PIL

Variabel	Indikator	Ya		Tidak		Target (%)
		Frekuensi	Presentase	Frekuensi	Presentasi	
<i>Employee Engagement</i>	<i>Vigor</i>	19	95%	1	5%	100
	<i>Dedication</i>	16	80%	4	20%	100
	<i>Absorption</i>	19	95%	1	5%	100

Sumber : Data hasil pra survei *employee engagement* yang diolah peneliti (2022)

Pada Tabel 1.6 terlihat bahwa *employee engagement* karyawan PT. Prima Indonesia Logistik masih tergolong belum optimal. Hal ini didukung oleh salah satu indikator *employee engagement*, yaitu *dedication*. Dapat dilihat pada indikator *dedication*, dimana terdapat 80% karyawan yang menjawab ya dan 20% menjawab tidak berdedikasi dalam pekerjaannya. Sedangkan pada indikator *vigor* dan *absorption* diperoleh nilai presentasi yang sama, yaitu 95% untuk jawaban ya dan 5% untuk jawaban tidak.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang diuraikan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh *Self Efficacy* dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Indonesia Logistik”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, maka identifikasi masalah pada penelitian ini adalah:

1. Fluktuasi KPI PT. Prima Indonesia Logistik dalam 5 tahun terakhir.
2. Karyawan PT. Prima Indonesia Logistik belum sepenuhnya mampu melakukan pekerjaannya secara mandiri.

3. Karyawan PT. Prima Indonesia Logistik belum sepenuhnya melaksanakan pekerjaannya secara efektif.
4. Karyawan PT. Prima Indonesia Logistik belum sepenuhnya menyelesaikan pekerjaan sesuai kuantitas yang ditentukan.
5. Karyawan PT. Prima Indonesia Logistik belum sepenuhnya merasakan puas saat menemukan solusi dalam hambatan pekerjaannya.
6. Karyawan PT. Prima Indonesia Logistik belum sepenuhnya yakin mampu menghadapi pekerjaan yang sulit di luar *job desk*.
7. Karyawan PT. Prima Indonesia Logistik belum sepenuhnya yakin mampu bekerja lebih baik dari orang lain.
8. Karyawan PT. Prima Indonesia Logistik belum sepenuhnya berdedikasi pada pekerjaannya.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini hanya mengkaji dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Pada penelitian ini, variabel penelitian yang digunakan adalah *self efficacy*, *employee engagement* dan kinerja. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Self efficacy*, dengan indikator penelitian : keyakinan mampu melaksanakan pekerjaan, keyakinan mampu lebih baik dari orang lain, tantangan akan pekerjaan, kepuasan akan pekerjaan.
2. *Employee engagement*, dengan indikator penelitian : *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.
3. Kinerja, dengan indikator penelitian : kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

1.4 Rumusan Masalah

Pada penelitian ini, terdapat beberapa permasalahan yang dirumuskan dalam pertanyaan-pertanyaan penelitian sebagai berikut ini:

1. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Indonesia Logistik?
2. Apakah *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Indonesia Logistik?
3. Apakah *self efficacy* dan *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Indonesia Logistik?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka tujuan peneliti melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Indonesia Logistik.
2. Untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Indonesia Logistik.
3. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Indonesia Logistik.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti
Penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan dan wawasan bagi peneliti dalam penelitian di bidang Sumber Daya Manusia khususnya mengenai kinerja karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya, yaitu *self efficacy* dan *employee engagement* pada suatu perusahaan, baik secara teoritis maupun aplikasi.
2. Bagi perusahaan
Dengan adanya penelitian ini, diharapkan bagi pihak perusahaan memperoleh manfaat penelitian sebagai tambahan informasi, masukan dan bahan evaluasi

dalam mengelola sumber daya manusianya sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan maupun perusahaan PT. Prima Indonesia Logistik.

3. Bagi Universitas Negeri Medan

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi, sumbangan pemikiran dan menambah literatur kepustakaan khususnya mengenai *self efficacy*, *employee engagement*, dan kinerja.

4. Bagi Peneliti Lain

Melalui penelitian ini, diharapkan bisa menjadi salah satu referensi literatur kepustakaan dan menambah ilmu pengetahuan bagi peneliti selanjutnya, khususnya penelitian yang membahas *self efficacy*, *employee engagement*, dan kinerja.

