

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Era globalisasi yang terjadi saat ini berdampak signifikan pada perkembangan bisnis, hal ini terlihat jelas dari adanya persaingan yang semakin ketat di dunia usaha. Persaingan ini semakin intensif dengan mendorong perusahaan untuk terus berinovasi demi memenangkan persaingan tersebut. Perusahaan berusaha mencapai tujuan secara efektif dan efisien karena efektivitas dan efisien ini dapat menghasilkan hasil yang memuaskan. Selain itu, kemampuan untuk selalu tepat dan cermat dalam menjalankan aktivitas sangat penting adanya. Setiap perusahaan pada dasarnya terdiri dari berbagai komponen yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang sama, dengan salah satu komponen pentingnya adalah sumber daya manusia (SDM) yang dianggap sangat penting untuk mengisi setiap lini kegiatan yang akan dijalankan oleh perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan individu-individu yang merancang dan memproduksi barang atau jasa, mengawasi kualitas, memasarkan produk, mengelola sumber daya finansial, serta merumuskan strategi dan tujuan organisasi (Samsudin dalam Wahyuni et al., 2022). Sumber daya manusia juga diharapkan dapat meningkatkan kemampuannya masing-masing sesuai dengan tuntutan kondisi. Dimana dengan kemampuannya mereka harus dapat menyelesaikan pekerjaan dari berbagai level baik dari *top* manajemen, *middle* manajemen hingga ke bagian operasional. Maka dari itu, dapat dikatakan

bahwa tingkat keberhasilan atau tidaknya suatu organisasi atau perusahaan ditentukan dengan faktor kualitas manusianya atau karyawannya dalam mencapai tujuan.

Sumber daya manusia sebagai penggerak suatu organisasi atau perusahaan tentunya diperlukan adanya suatu pengoptimalan terhadap fungsinya, dimana dalam hal ini peran manajemen sumber daya manusia sangat penting. Manajemen sumber daya manusia merujuk pada pemanfaatan sumber daya manusia dalam organisasi melalui berbagai fungsi, seperti perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi, pengembangan SDM, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta hubungan industrial (Marwansyah dalam Wahyuni et al., 2022). Maka, mencapai tujuan perusahaan bukanlah hal yang mudah karena memerlukan adanya rencana strategis untuk mencapainya.

Masalah mendasar yang sering dihadapi suatu perusahaan atau organisasi adalah bagaimana cara perusahaan mendapatkan sumber daya manusia yang menghasilkan kinerja yang sesuai dengan keinginan organisasi, guna mencapai kinerja dan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara dalam (Arie, 2024) menjelaskan bahwa kinerja diartikan sebagai suatu tingkatan pencapaian atau hasil kerja yang diraih individu dalam konteks pekerjaannya. Selain itu, kinerja karyawan merupakan cara untuk menilai dan menentukan perkembangan suatu perusahaan yang diukur baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawannya dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya (Jufrizen dan Intan

dalam Pasaribu, 2023). Evaluasi kinerja karyawan melibatkan penilaian sejauh mana individu tersebut mencapai tujuan, melaksanakan tugas, dan berkontribusi positif terhadap keberhasilan perusahaan. Tolak ukur kinerja karyawan penting sebagai alat untuk membandingkan pencapaian yang diharapkan dengan hasil yang telah dicapai.

Kinerja karyawan sendiri pada hakikatnya dipengaruhi berbagai faktor dan tiap perusahaan atau organisasi sangat mengharapkan hasil yang baik sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, salah satunya melalui kinerja karyawannya. Adapun berbagai cara dilakukan perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya, yaitu dengan menciptakan iklim organisasi sesuai dengan harapan karyawan, mewujudkan kepuasan karyawan, serta mampu menimbulkan rasa ingin berkontribusi maksimal dalam diri karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Perusahaan atau organisasi akan berkembang lebih baik jika setiap karyawannya mendapatkan kepuasan dalam bekerja, perusahaan mampu mewujudkan iklim organisasi melalui kenyamanan bekerja, dan perusahaan mampu menggerakkan karyawannya untuk berperan dan berkontribusi maksimal terhadap pekerjaannya.

Sucofindo (*Superintending Company of Indonesia*) adalah perusahaan milik negara yang bergerak dalam bidang inspeksi, pengujian, sertifikasi, dan konsultasi. Berdiri sejak 22 Oktober 1956, PT Sucofindo merupakan perusahaan inspeksi pertama di Indonesia, yang berawal dari layanan pemeriksaan dan pengawasan perdagangan, khususnya komoditas pertanian. Namun, seiring perkembangan waktu, perusahaan ini telah melakukan

berbagai langkah inovatif dan kreatif dengan memperluas layanannya di berbagai sektor industri seperti minyak dan gas, pertambangan, manufaktur, infrastruktur, dan lingkungan. PT Sucofindo juga memiliki jaringan luas dengan kantor cabang dan laboratorium tersebar di seluruh Indonesia, serta didukung oleh tenaga ahli yang berkompeten dan teknologi canggih. Layanan yang disediakan mencakup inspeksi dan audit, pengujian laboratorium, sertifikasi sistem manajemen, pelatihan, dan konsultasi. Dengan visi untuk menjadi perusahaan jasa terintegrasi terdepan di tingkat nasional dan internasional, PT Sucofindo berkomitmen memberikan solusi terbaik kepada kliennya untuk meningkatkan kualitas, keamanan, dan efisiensi operasional. Dari semua kantor cabang yang tersebar di seluruh Indonesia salah satunya di Surabaya, peneliti akan meneliti pada PT Sucofindo Cabang Surabaya.

Pada penelitian ini mengambil studi empiris pada PT Sucofindo Cabang Surabaya. PT Sucofindo Cabang Surabaya beralamat di Jl. Kalibutih No.215, Surabaya. Saat ini, PT Sucofindo Cabang Surabaya memiliki total 123 karyawan.

**Tabel 1.1 Key Performance Indicator periode 2020-2023 pada PT Sucofindo Cabang Surabaya**

<b>TAHUN</b>	<b>TARGET</b>	<b>REALISASI</b>	<b>PERSENTASE (%)</b>
2020	150,798	146,133	97%
2021	157,186	158,729	101%
2022	167,788	145,196	87%
2023	167,400	138,770	80%

Sumber: PT Sucofindo Cabang Surabaya (Data diolah, 2024)

Berdasarkan tabel diatas, PT Sucofindo Cabang Surabaya telah terjadi fluktuasi terhadap target realisasi perusahaan pada tahun 2020-2023. Dimana perusahaan pada tahun 2022-2023 mengalami penurunan realisasi yang telah

disepekatikan secara signifikan. Hal ini mengakibatkan perusahaan mengalami kerugian. Adanya data di atas juga menunjukkan bahwa terdapat kendala yang terjadi pada produktivitas yang dimiliki karyawan PT Sucofindo Cabang Surabaya. Sejatinya produktivitas sendiri merupakan kunci dalam pencapaian tujuan suatu organisasi maupun perusahaan. Maka tak heran jika produktivitas digunakan oleh setiap organisasi maupun perusahaan sebagai tolak ukur mereka dalam mencapai keberhasilan usahanya. Produktivitas yang baik dapat terwujud apabila kinerja karyawan pada organisasi perusahaan memiliki kualitas yang baik pula. Namun hal ini tidak tercerminkan pada PT Sucofindo Cabang Surabaya yang dapat dibuktikan dalam tabel 1.2 dibawah ini:

**Tabel 1.2 Data Nilai Kerja Individu periode 2023 pada PT Sucofindo Cabang Surabaya**

<b>NKI</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
P1	12	7%
P2	48	27%
P3	119	66%
P4	0	0%
P5	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>179</b>	<b>100%</b>

Sumber: PT Sucofindo Cabang Surabaya (Data diolah, 2024)

Keterangan:

- P1 = sangat baik
- P2 = baik
- P3 = cukup
- P4 = buruk
- P5 = sangat buruk

Berdasarkan data di atas, diketahui bahwa nilai kinerja individu karyawan PT Sucofindo Cabang Surabaya pada tahun 2023 diukur melalui keterangan nilai P1 hingga P5. Dimana dalam tabel tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar kinerja karyawan PT Sucofindo Cabang Surabaya

memiliki kontribusi cukup rata-rata terhadap pekerjaannya. Hal tersebut juga menjadi salah satu faktor turunnya target realisasi perusahaan di dua tahun terakhir. Meskipun pada PT Sucofindo Cabang Surabaya terdapat karyawan yang telah melakukan kinerjanya dengan baik, namun sejatinya tidak dapat mendongkrak produktivitas kinerja karyawan yang lainnya. Selain itu, adanya tuntutan dari karyawan terhadap perusahaan untuk meminta promosi jabatan merupakan suatu hal yang mustahil. Hal ini berbanding terbalik dengan tabel data diatas, dimana karyawan dianggap dapat promosi jabatan apabila penilaian kinerjanya memiliki hasil yang “baik” atau “sangat baik”.

Kemudian berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan salah satu Perwakilan Bagian SDM Dukungan Bisnis, yaitu Pak Gagas diakui bahwa terdapat masalah terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan sering terlambatnya karyawan maupun mangkir terhadap absensi. Mereka beranggapan bahwa terlambat maupun mangkir terhadap absensi merupakan sudah hal yang wajar dalam setiap orang. Namun, hal tersebut tidak sesuai dengan harapan dan tujuan perusahaan. Selain itu, kurangnya respon aktif dan keterlibatan terhadap suatu pekerjaan maupun permasalahan yang terjadi pada karyawan PT. Sucofindo Cabang Surabaya juga menjadi salah satu faktor bermasalahnya kinerja mereka. Beberapa karyawan dianggap kurang berinisiatif serta kurang berdedikasi dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga mengakibatkan terhambatnya tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Maka dari itu dengan adanya permasalahan yang terjadi ini PT Sucofindo Cabang Surabaya diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawannya

dengan memperhatikan tiga aspek yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu *proactive work behaviour*, *organizational climate*, dan *employee engagement*.

Pada hasil survei awal yang dilakukan oleh peneliti, diindikasikan terdapat masalah yang terjadi pada indikator *proactive work behaviour*, *organizational climate*, dan *employee engagement*. Dimana peneliti menggunakan sumber data dari perusahaan serta penggunaan kuesioner dengan 10 responden karyawan PT. Sucofindo Cabang Surabaya sebagai alat untuk mengumpulkan jawaban yang dirangkum dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 1.3 Hasil Kuesioner Pra-Survey *Proactive Work Behaviour***

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Apakah anda selalu berinisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada?	3	7
2	Apakah anda selalu berusaha gigih mengatasi hambatan yang terjadi dalam menyelesaikan permasalahan?	4	6
3	Apakah anda dapat menggunakan kompetensi diri anda dalam menyelesaikan pekerjaan?	5	5
4	Apakah anda selalu aktif dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan sesuai dengan porsi yang ditetapkan?	2	8

Sumber : Data yang telah diolah oleh peneliti, 2024

Data diatas merupakan hasil kuesioner pra survei yang menunjukkan bahwa karyawan PT. Sucofindo Cabang Surabaya kurang berinisiatif dan kurang aktif dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Para karyawan cenderung hanya mengerjakan tugas atau pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan mereka tanpa berkontribusi terhadap tugas atau pekerjaan lain yang berada di luar tanggung jawab mereka. Selain itu, beberapa karyawan juga

kurang siap menghadapi permasalahan yang dihadapi dengan dibuktikan adanya karyawan yang merasa tertekan ketika terjadi hambatan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini menyebabkan beberapa kinerja karyawan dianggap tidak maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan Caesens et al., dalam (Nabila dan Ratnawati, 2020) konsep *proactive work behaviour* didasarkan pada tindakan-tindakan aktif para pekerjanya serta berinisiatif untuk selalu berorientasi terhadap masa depan. Dimana sebelum terjadinya suatu permasalahan di masa mendatang, maka diharapkan adanya perubahan dan peningkatan kontrol situasi saat ini. Karyawan yang proaktif mampu mengenali dan memanfaatkan peluang, serta menunjukkan inisiatif dan kegigihan dalam mendorong perubahan signifikan di lingkungan kerja mereka. Dalam *proactive work behaviour*, setiap karyawan harus mencerminkan sikap aktif dalam melaksanakan pekerjaannya dengan cara berani untuk mengemukakan pendapat, memberikan saran atau masukan kepada atasan maupun rekan kerja, serta berinisiatif untuk mengambil tindakan secepatnya dalam rangka memecahkan suatu permasalahan. Selain itu, menurut Fay & Sonnentag dalam (Nabila dan Ratnawati, 2020), *proactive work behaviour* digunakan oleh perusahaan atau organisasi dalam melakukan suatu perubahan, seperti pemberian saran dalam metode bekerja, pengambilan keputusan dalam memecahkan suatu masalah, serta penyampaian pendapat yang menjadi masalah utama. Adanya *proactive work behaviour* yang digunakan oleh suatu organisasi atau perusahaan dapat dijadikan tolak ukur bahwa konsep tersebut memberikan hasil yang positif terhadap kinerja

karyawan. Jadi dengan adanya *proactive work behaviour*, maka kinerja karyawan dapat menjadi lebih baik dan mencapai kesuksesan karier yang lebih tinggi (Crant dalam Kustini et al., 2020).

Dengan menciptakan suasana kerja yang baik, maka akan membuat karyawan bekerja secara maksimal sehingga mendapatkan hasil yang memuaskan. Iklim organisasi yang baik diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan nampaknya tidak berjalan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari turunnya tingkat absensi yang mempengaruhi kinerja karyawan yang ditunjukkan pada tabel data absensi yang menunjukkan iklim organisasi dari PT. Sucofindo Cabang Surabaya.

**Tabel 1.4 Data Absensi Karyawan periode 2021-2023 pada PT Sucofindo Cabang Surabaya**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Izin</b>	<b>Sakit</b>	<b>Alpha</b>	<b>Keterlambatan</b>	<b>Total Kehadiran</b>
2021	120	58	114	0	622	172
2022	120	215	0	0	789	215
2023	120	218	4	0	795	222

Sumber: PT Sucofindo Cabang Surabaya (Data diolah, 2024)

Data di atas menunjukkan persentase absensi karyawan PT Sucofindo Cabang Surabaya tahun 2021 hingga 2023. Jika dilihat pada perhitungan absensi karyawan yang meminta izin dan mengalami keterlambatan, jumlahnya mengalami peningkatan secara drastis pada setiap tahunnya. Dimana hal ini menggambarkan sebagian besar karyawan terindikasi melakukan tindakan mangkir terhadap absensi perusahaan. Artinya dengan adanya data tersebut, maka adanya kecenderungan penurunan kinerja karyawan yang terjadi sangatlah memungkinkan. Hal ini nantinya dapat menciptakan suatu masalah

dengan terhambatnya sistem operasional perusahaan. Pernyataan ini juga didukung oleh teori yang dijelaskan oleh Husein Umar dalam (Hapsari et al., (2023) bahwa baik buruknya kinerja sebuah perusahaan dipengaruhi oleh salah satu dimensi, yaitu tingkat kehadiran karyawan.

Tingkat absensi karyawan yang digambarkan tabel diatas menunjukkan adanya *Organizational climate* yang memiliki peran cukup penting. Membangun *organizational climate* yang dapat mendorong anggotanya untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan perusahaan bukanlah hal yang mudah. Perusahaan harus dapat menciptakan rasa aman dan nyaman dalam pekerjaannya supaya sumber daya manusia mereka menjadi lebih kompetitif di lingkungannya. Menurut Wirawan dalam (Noor dan Puspaningtyas, 2023) bahwa *organizational climate* didefinisikan secara luas, dimana *organizational climate* merupakan persepsi anggota organisasi (baik secara individu maupun kelompok) dan mereka yang rutin berinteraksi dengan organisasi tentang apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi. Persepsi ini mempengaruhi sikap dan perilaku anggota serta kinerja mereka, yang pada akhirnya menentukan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dapat kita ketahui bahwa setiap perusahaan atau organisasi memiliki *organizational climate* yang berbeda-beda. Adanya keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam perusahaan maupun sifat individu sendiri merupakan aspek yang menggambarkan perbedaan tersebut. Hal tersebut dikarenakan pada dasarnya setiap manusia memiliki karakteristik perilaku yang berbeda-beda sesuai dengan tingkat kebutuhannya. Setiap perusahaan selalu berupaya untuk

menciptakan kondisi iklim yang baik, dan membutuhkan seorang pemimpin yang dituntut dapat mengendalikan *organizational climate* yang baik dan sehat. Dimana dengan adanya hal tersebut diharapkan nantinya dapat meningkatkan kualitas kerja karyawannya sehingga kinerja mereka dapat terjaga dengan baik.

**Tabel 1.5 Hasil Kuesioner Pra-Survey *Employee Engagement***

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Apakah anda merasa bersemangat untuk terlibat terhadap pekerjaan yang diberikan demi kemajuan perusahaan.	8	2
2	Apakah anda siap mendedikasikan tenaga, pemikiran, waktu, dan segala upaya untuk mencapai keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan.	4	6
3	Apakah anda selalu fokus dan tidak melalaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.	5	5

Sumber : Data yang telah diolah oleh peneliti, 2024

Data diatas menunjukkan bahwa beberapa karyawan PT. Sucofindo Cabang Surabaya dirasa kurang memiliki rasa loyalitas yang tinggi dalam mencapai keberhasilan perusahaan. Hal ini dapat dilihat dengan kurangnya rasa dedikasi mereka dalam mengerahkan seluruh tenaganya, meluangkan pemikiran serta waktunya, dan segala upaya yang diberikan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Dalam menyelesaikan pekerjaannya, beberapa karyawan PT. Sucofindo Cabang Surabaya merasa pekerjaan yang mereka berikan hanya sebatas tugas yang diberikan oleh atasan semata tanpa adanya rasa komitmen yang kuat dalam mencapai keberhasilan bersama.

Adanya hal tersebut tidak sesuai dengan prinsip *employee engagement* sebagai salah satu faktor yang digunakan untuk meningkatkan kinerja

karyawan pada PT Sucofindo Cabang Surabaya. Menurut Kruse dalam (Abadi, 2024), *employee engagement* didefinisikan sebagai keterikatan emosional karyawan dengan organisasi tempat dia bekerja dan tujuan organisasi. Selain itu, *employee engagement* juga diartikan dengan cara berpikir seseorang untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya yang didasarkan pada karakteristik mental seseorang pada saat bekerja sehingga menimbulkan antusiasme dalam diri mereka (Sopiah et al., dalam Firdausi dan Wajdi, 2024).

Berdasarkan penelitian sebelumnya, *employee engagement* dapat dilihat dari dua sudut pandang, yaitu baik dari sudut pandang perusahaan maupun sudut pandang karyawan. Dari segi perusahaan, *employee engagement* mencakup loyalitas dan kualitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya baik itu secara individu maupun kelompok. Sedangkan dari segi karyawan, *employee engagement* dapat menumbuhkan rasa keterikatan karyawan dengan perusahaan, semangat serta kontribusi yang maksimal terhadap perusahaan (Hutama dalam Panga dan Nurnida, 2024). Jadi, peran perusahaan dalam memperhatikan adanya *employee engagement* dikatakan penting karena dengan nantinya dapat menciptakan kenyamanan dan kepuasan bagi karyawan tersebut serta dapat meningkatkan juga kinerja mereka. Maka dari itu, *employee engagement* disimpulkan bahwa mampu meningkatkan seorang karyawan bersedia untuk seutuhnya terlibat dalam pekerjaannya, dengan mengalokasikan waktu, keterampilan dan energi, serta menilai pekerjaan mereka sebagai suatu aspek integral dari kehidupan mereka (Ismail et al., dalam Ferdiawan et al., 2024).

Adanya fenomena yang terjadi pada PT Sucofindo Cabang Surabaya dapat dijadikan bahan evaluasi bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya dengan memperhatikan tiga aspek utama, sehingga nantinya perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya dan mampu bertahan di industri jasa lainnya. Aspek pertama adalah *proactive work behaviour*. Dimana apabila perusahaan ingin menghasilkan karyawan yang memiliki kinerja dan kesuksesan karir yang lebih tinggi, maka konsep *proactive work behaviour* harus selalu digunakan. Kemudian aspek kedua yang berhubungan terhadap kinerja karyawan adalah *organizational climate*, dimana perusahaan tentunya juga harus menciptakan rasa aman dan nyaman dalam lingkungan kerjanya agar para karyawan dapat bekerja secara maksimal. Selain itu, *organizational climate* juga memperhatikan bagaimana suatu perusahaan memiliki seorang pemimpin yang dapat mengontrol keadaan perusahaan dengan baik dan sehat sehingga nantinya kualitas kinerja mereka tetap terjaga. Aspek yang terakhir adalah *employee engagement*, dimana faktor ini muncul ketika karyawan tersebut telah memiliki *proactive work behaviour* yang kuat serta adanya *organizational climate* yang baik pada perusahaan. Apabila kedua aspek terpenuhi oleh setiap karyawan, maka mereka akan selalu *engaged* dalam setiap project apapun. Hal tersebut nantinya dapat meningkatkan target perusahaan agar selalu terus tercapai dan berkembang pesat.

Penelitian ini dilakukan oleh peneliti berdasarkan pada pedoman dari penelitian sebelumnya mengenai *proactive work behaviour*, *organizational climate*, dan *employee engagement* terhadap *employee performance* dengan

hasil yang berbeda-beda. Penelitian yang dilakukan (Nabila dan Ratnawati, 2020) menjelaskan bahwa *proactive work behaviour* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun hal ini berbanding terbalik dengan penelitian Kustini et al., (2020) yang menjelaskan bahwa variabel *proactive work behavior* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Riset yang dilakukan oleh Suntari (2023) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *organizational climate* terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian dari Gunawan dan Febrianti (2023) menyatakan bahwa iklim organisasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan pengaruh positif yang tidak signifikan.

Menurut riset penelitian yang dilakukan Panga dan Nurnida (2024) yang menyatakan bahwa variabel *employee engagement* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Ferdiawan et al., (2024) variabel *employee engagement* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti tertarik untuk melaksanakan kegiatan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Proactive Work Behaviour, Organizational Climate, dan Employee Engagement Terhadap Employee Performance* Pada PT Sucofindo Cabang Surabaya”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian yang ada sebagai berikut:

1. Apakah *proactive work behaviour* berpengaruh secara signifikan terhadap *employee performance* PT Sucofindo Cabang Surabaya?
2. Apakah *organizational climate* berpengaruh secara signifikan terhadap *employee performance* PT Sucofindo Cabang Surabaya?
3. Apakah *employee engagement* berpengaruh secara signifikan terhadap *employee performance* PT Sucofindo Cabang Surabaya?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Mengacu pada latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *proactive work behaviour* terhadap *employee performance* PT Sucofindo Cabang Surabaya.
2. Untuk mengetahui *organizational climate* terhadap *employee performance* PT Sucofindo Cabang Surabaya.
3. Untuk mengetahui *employee engagement* terhadap *employee performance* PT Sucofindo Cabang Surabaya.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun yang diharapkan dalam penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis
  - a. Hasil dari penelitian ini dapat digunakan untuk menambah pengetahuan dan wawasan yang berkaitan dengan *proactive work behaviour*, *organizational climate*, *employee engagement*, dan *employee performance*.

- b. Dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya dan bisa digunakan sebagai pembandingan terhadap penelitian lainnya.

## 2. Manfaat praktis

- a. Memperkaya wawasan, pengetahuan, dan pengalaman dalam berbagai aspek, khususnya pada aspek *proactive work behaviour, organizational climate, employee engagement*, dan *employee performance*. Selain itu, penulis juga dapat menerapkan secara langsung ilmu-ilmu yang telah diperoleh selama perkuliahan dalam penelitian ini.
- b. Diharapkan dapat memberikan masukan dan bahan pertimbangan kepada perusahaan dalam mengkaji aspek-aspek yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, serta jika memungkinkan dapat dijadikan pedoman untuk melakukan pengembangan dan perbaikan dalam pengambilan keputusan saat ini maupun masa yang akan datang.