



**Universitas Katolik Parahyangan**  
**Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**  
**Program Studi Administrasi Bisnis**

*Terakreditasi Unggul*

*SK BAN-PT NO : 1842/SK/BAN-PT/Ak-PNB/S/N/2023*

**Hubungan Employee Engagement Terhadap Employee  
Performance pada Toko Plastik dan Bahan Kue NRV**

Skripsi

Diajukan untuk Ujian Sidang Jenjang Sarjana (S1)

Program Studi Administrasi Bisnis

Oleh

Abraham Tova Diantoro

2017320052

Bandung

Tahun Ajaran 2023/2024



**Universitas Katolik Parahyangan**  
**Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**  
**Program Studi Administrasi Bisnis**

*Terakreditasi Unggul*

*SK BAN-PT NO : 1842/SK/BAN-PT/Ak-PNB/S/V/2023*

**Hubungan Employee Engagement Terhadap Employee  
Performance pada Toko Plastik dan Bahan Kue NRV**

Skripsi

Diajukan untuk Ujian Sidang Jenjang Sarjana (S1)  
Program Studi Administrasi Bisnis

Oleh

Abraham Tova Diantoro

2017320052

Pembimbing

Marihot Tua Efendi Hariandja, Drs., M.Si.

Bandung

Tahun Ajaran 2023/2024

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Jurusan Administrasi Bisnis  
Program Studi Administrasi Bisnis



**Tanda Pengesahan Skripsi**

Nama : Abraham Tova Diantoro  
Nomor Pokok : 2017320052  
Judul : Hubungan Employee Engagement Terhadap Employee Performance pada UMKM Toko Plastik dan Bahan Kue NRV

Telah diuji dalam Ujian Sidang jenjang Sarjana  
Pada 28 Juni 2024  
Dan dinyatakan **LULUS**

**Tim Penguji**

**Ketua sidang merangkap anggota**

Roni Tua, S.IP., M.T.

:

**Sekretaris**

Marihot Tua Efendi Hariandja, Drs., M.Si.

:

**Anggota**

Fransiska Anita Subari, S.S., M.M.

:

Mengesahkan

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Dr. Orpha Jane

## **Pernyataan Tidak Mencontek atau Melakukan Tindakan Plagiat**

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Abraham Tova Diantoro

NPM : 2017320052

Jurusan/Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis

Judul : Hubungan Employee Engagement Terhadap Employee Performance pada UMKM Toko Plastik dan Bahan Kue NRV

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya tulis ilmiah sendiri dan bukanlah merupakan karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik oleh pihak lain. Adapun karya atau pendapat pihak lain yang dikutip, ditulis sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Bandung, 12 Juni 2024



Abraham Tova Diantoro

## ABSTRAK

Nama : Abraham Tova Diantoro

NPM : 2017320052

Judul : Hubungan Employee Engagement Terhadap Employee Performance pada UMKM Toko Plastik dan Bahan Kue NRV

---

Manajemen dan pengembangan SDM, bersama dengan teknologi dan dana, menjadi kunci sukses. Kemajuan teknologi dan kebutuhan akan keterampilan profesional menuntut fokus pada *employee engagement*, yang terbukti meningkatkan produktivitas, profitabilitas, dan kepuasan pelanggan. Karyawan yang terlibat menunjukkan perilaku: *Say* (mengadvokasi), *Stay* (bertahan), dan *Strive* (usaha ekstra), yang semuanya meningkatkan *performance* organisasi. Evaluasi *employee performance*, yang mencakup kualitas, kuantitas, kehadiran, dan kolaborasi, menjadi alat penting untuk memahami kontribusi SDM terhadap efektivitas organisasi. Fokus pada *employee engagement* dan *employee performance* sangatlah penting bagi kesuksesan dan kelangsungan perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kondisi dari *employee engagement* dan *employee performance* pada UMKM Toko Plastik dan Bahan Kue NRV serta hubungan antara keduanya. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah deskriptif-analitis, berbentuk survei dengan pengambilan data melalui kuesioner, wawancara, dan observasi, dilakukan selama periode 19 Februari 2024 – 12 Maret 2024. Uji Kendall digunakan untuk mengukur seberapa kuat dan signifikan hubungan antara variabel *employee engagement* dan variabel *employee performance*.

Berdasarkan hasil penelitian, disimpulkan bahwa *employee engagement* berada pada tingkat sedang, demikian juga dengan *employee performance*. Tiga dari sepuluh karyawan, atau 30%, berada pada tingkat *employee engagement* yang tinggi, lima dari sepuluh, atau 50%, berada pada tingkat *employee engagement* yang sedang, dan dua dari sepuluh, atau 20%, berada pada tingkat *employee engagement* yang rendah. Sementara itu, untuk *employee performance*, satu dari sepuluh karyawan, atau 10%, berada pada tingkat *employee performance* yang tinggi, dan sembilan dari sepuluh, atau 90%, berada pada tingkat *employee performance* yang sedang. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara *employee engagement* dan *employee performance*, dengan nilai Sig.  $0,019 < 0,05$ , yang berarti hipotesis peneliti terbukti.

Penelitian ini menemukan bahwa hubungan antara *employee engagement* dan *employee performance* berada pada tingkat sedang. Disarankan agar Toko Plastik dan Bahan Kue NRV meningkatkan *employee engagement* untuk kemajuan dan kemakmuran perusahaan. Upaya ini dapat dilakukan melalui perbaikan lingkungan kerja, kepemimpinan, hubungan antar karyawan, kompensasi, dan kesejahteraan karyawan. Dengan peningkatan *employee engagement*, diharapkan *employee performance* juga akan meningkat karena kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang searah.

**Kata Kunci :** *Employee engagement, Employee performance*

## ABSTRACT

Name : Abraham Tova Diantoro

NPM : 2017320052

Title : *The Relationship Between Employee Engagement and Employee Performance at the NRV Plastic and Baking Supplies Store SMEs*

---

*Management and HR development, along with technology and funding, are key to success. Technological advancements and the need for professional skills demand a focus on employee engagement, which has been proven to enhance productivity, profitability, and customer satisfaction. Engaged employees exhibit behaviors such as Say (advocacy), Stay (retention), and Strive (extra effort), all of which boost organizational performance. Evaluating employee performance, which includes quality, quantity, attendance, and collaboration, is crucial to understanding HR's contribution to organizational effectiveness. Focusing on employee engagement and performance is vital for the success and sustainability of a company.*

*This research aims to understand the conditions of employee engagement and employee performance at the NRV Plastic and Baking Supplies Store SMEs, as well as the relationship between the two. In this study, the method used is descriptive-analytical, in the form of a survey, with data collection through questionnaires, interviews, and observations conducted during the period from February 19, 2024, to March 12, 2024. The Kendall test is used to measure the strength and significance of the relationship between the employee engagement variable and the employee performance variable.*

*Based on the research findings, it was concluded that both employee engagement and employee performance are at moderate levels. Three out of ten employees, or 30%, are at a high level of employee engagement, five out of ten, or 50%, are at a moderate level, and two out of ten, or 20%, are at a low level. Meanwhile, for employee performance, one out of ten employees, or 10%, is at a high employee performance level, and nine out of ten, or 90%, are at a moderate employee performance level. The results show a significant relationship between employee engagement and employee performance, with a Sig. value of  $0.019 < 0.05$ , meaning the research hypothesis is proven.*

*This study found that the relationship between employee engagement and employee performance is at a moderate level. It is recommended that Toko Plastik dan Bahan Kue NRV enhance employee engagement for the company's progress and prosperity. This can be achieved through improving the work environment, leadership, employee relations, compensation, and employee welfare. With increased employee engagement, it is expected that employee performance will also improve, as the two variables have a positive correlation.*

**Keyword : Employee Engagement, Employee Performance**

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Tuhan yang maha kuasa yang telah melimpahkan segala karunia-Nya, kepada peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan Skripsi yang menjadi salah satu syarat untuk menyelesaikan studi di Universitas Katholik Parahyangan. Peneliti menyadari bahwa dalam proses pengerjaan Skripsi ini, peneliti tidak lepas dari peran berbagai pihak yang telah memberikan dukungan, bantuan dan dorongan sehingga Skripsi ini dapat terlaksana. Dalam kesempatan ini, peneliti ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Ibu Dr. Orpha Jane, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Katolik Parahyangan.
2. Ibu Shelvi, S.AB., M.M., selaku Wakil Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Katolik Parahyangan.
3. Bapak Adrianus Tirta, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Katolik Parahyangan.
4. Bapak Marihot Tua Efendi Hariandja, Drs., M.Si., selaku pembimbing yang telah memberikan bimbingan berharga pada penelitian skripsi ini.
5. Bapak/Ibu Dosen serta seluruh Staff Akademik Universitas Katolik Parahyangan yang telah mengajar dan mengarahkan perkuliahan.
6. Kedua orang tua dan saudara-saudara yang telah memberikan doa serta harapannya kepada peneliti.
7. Regina Octaviani Christiana yang telah memberikan support penuh didalam penelitian ini.
8. Muhammad Hafizh Eza Madjid, Muhammad Khozi Witsqa Ramadhan, Fajar Simon Frederick Hutajulu, dan keluarga besar MMHS yang telah memberikan semangat juang dalam penelitian ini.

Peneliti menyadari bahwa Skripsi ini masih jauh dari kata ketidaksempurnaan. Untuk itu peneliti mengharapkan adanya kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan dari skripsi atau tugas akhir ini sehingga dapat bermanfaat.

Bandung, 12 Juni 2024

Abraham Tova Diantoro  
NPM.2017320052

## DAFTAR ISI

Tanda Persetujuan Skripsi.....	
Tanda Pengesahan Skripsi.....	
Pernyataan Tidak Mencontek atau Melakukan Tindakan Plagiat.....	
ABSTRAK.....	
<i>ABSTRACT</i> .....	
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	ii
DAFTAR TABEL.....	iv
DAFTAR GAMBAR.....	v
DAFTAR LAMPIRAN.....	vi
BAB 1.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Permasalahan.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
BAB 2.....	7
KAJIAN PUSTAKA.....	7
2.1 Landasan Teori.....	7
2.1.1 Employee Engagement.....	7
2.1.2 Performance.....	16
2.2 Metodologi Penelitian.....	21
2.2.1 Jenis Penelitian.....	21
2.2.2 Metode Penelitian.....	22
2.2.3 Variabel Penelitian.....	23
2.2.4 Operasionalisasi Variabel.....	25
2.2.5 Teknik Pengumpulan Data.....	31
2.2.6 Kuesioner.....	31
2.2.7 Model Penelitian.....	33
2.2.8 Teknik Analisis Hubungan.....	33
2.3 Objek Penelitian.....	36



2.3.1.	Sejarah Perusahaan.....	36
2.3.2.	Visi, Misi, dan Tujuan.....	37
2.3.3.	Proses Bisnis .....	38
2.3.4.	Struktur Organisasi.....	40
2.3.5.	Daftar Karyawan .....	41
2.3.6.	Job Description & Job Specification.....	42
<b>BAB 3</b>	.....	<b>44</b>
<b>HASIL DAN TEMUAN</b>	.....	<b>44</b>
3.1	Data Demografi Responden .....	44
3.2	Employee Engagement.....	49
3.3	Employee Performance .....	57
3.4	Hubungan Employee Engagement dan Employee Performance.....	63
3.5	Koefisien Determinasi.....	66
<b>BAB 4</b>	.....	<b>67</b>
<b>KESIMPULAN DAN SARAN</b>	.....	<b>67</b>
4.1	Kesimpulan .....	67
4.2	Saran.....	68
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	.....	<b>70</b>
<b>LAMPIRAN</b>	.....	<b>77</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Operasional Variabel.....	25
Tabel 2. 2 Blue Print Angket Employee Engagement .....	31
Tabel 2. 3 Blue Print Angket Employee Performance.....	32
Tabel 2. 4 Daftar Karyawan .....	41
Tabel 3. 1 Usia Responden.....	44
Tabel 3. 2 Pengelompokan Usia Responden.....	45
Tabel 3. 3 Pendidikan Terakhir Responden .....	46
Tabel 3. 4 Pengelompokan Pendidikan Terakhir Responden .....	46
Tabel 3. 5 Lama Bekerja Responden .....	47
Tabel 3. 6 Pengelompokan Lama Bekerja Responden.....	48
Tabel 3. 7 Klasifikasi Skor Employee Engagement.....	49
Tabel 3. 8 Skor employee engagement .....	49
Tabel 3. 9 Mean dan Standar Deviasi Employee Engagement .....	50
Tabel 3. 10 Kategori Employee Engagement.....	50
Tabel 3. 11 Ranking Nilai Data Employee Engagement .....	51
Tabel 3. 12 respon karyawan terhadap employee engagement.....	52
Tabel 3. 13 perbandingan nilai, rating dan usia .....	55
Tabel 3. 14 perbandingan nilai, rating dan pendidikan terakhir.....	55
Tabel 3. 15 perbandingan nilai, rating dan lama bekerja .....	56
Tabel 3. 16 Skor Employee Performance .....	57
Tabel 3. 17 Mean dan Standar Deviasi Employee Performance .....	58
Tabel 3. 18 Kategori Employee Performance .....	58
Tabel 3. 19 Ranking Nilai Data Employee Performance .....	58
Tabel 3. 20 Respon Pegawai Terhadap employee performance .....	60
Tabel 3. 21 perbandingan nilai, rating dan usia .....	61
Tabel 3. 22 perbandingan nilai, rating dan pendidikan terakhir.....	62
Tabel 3. 23 perbandingan nilai, rating dan lama bekerja .....	62
Tabel 3. 24 Korelasi Antara Employee Engagement dan Employee Performance .....	64

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Variabel Independen dan Dependen .....	24
Gambar 2. 2 Jenis Statistik .....	33
Gambar 2. 3 Struktur Organisasi .....	40

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner
- Lampiran 2. Data Kasar
- Lampiran 3. r tabel

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Keberadaan sumber daya manusia pada suatu perusahaan memegang peranan yang sangat krusial. Menurut buku ini sdm memegang 10% dari performance perusahaan (Robbins & Judge, 2018). Sumber daya manusia (SDM) pada sistem operasi perusahaan memegang peranan krusial dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kebijakan dan praktik sumber daya manusia (SDM) organisasi menciptakan kekuatan penting yang sangat mempengaruhi perilaku organisasi (PO) dan hasil kerja yang penting (Robbins & Judge, 2018, 610). Oleh sebab itu perusahaan perlu mengelola serta mengembangkan sumber daya manusia dengan baik. Karena kunci sukses suatu perusahaan tidak hanya pada keunggulan teknologi serta ketersediaan dana. Tetapi, faktor manusia juga adalah faktor penting.

Sebagian besar manajer setuju bahwa abad ini memiliki tingkat produktivitas dan efisiensi yang lebih tinggi dibandingkan masa-masa sebelumnya (Markos & Sridevi, 2010). Dunia bisnis berusaha keras untuk meningkatkan kinerjanya. Untuk menempatkan perusahaan mereka di depan pesaing, para manajer harus menghadapi banyak tantangan. Banyak pakar, peneliti, dan konsultan telah berkumpul untuk memberikan bantuan manajer dalam mengelola. Konsep seperti *Total Quality Management (TQM)* dan *Business Process Reengineering (BPR)* diakui oleh banyak penulis pada paruh kedua abad kedua puluh. Konsep

konsep ini terbukti dapat meningkatkan kinerja organisasi dengan berfokus pada perbaikan proses dan operasional. Mereka telah dan masih digunakan oleh manajemen untuk merencanakan, menerapkan, dan mengontrol perbaikan kualitas operasional yang diinginkan.

Saat ini, perusahaan dapat memanfaatkan teknik operasi yang canggih berkat kemajuan teknologi. Dengan terus berkembangnya teknologi, manajer menghadapi lebih banyak tantangan. Ini karena organisasi membutuhkan lebih banyak karyawan dengan keterampilan profesional dan teknis yang lebih baik. Para pekerja yang berpengetahuan ini tidak dapat diatur dengan cara yang lebih otoriter. Mereka mengharapkan status, kepuasan kerja, dan otonomi operasional. Karena itu, fokus manajer beralih ke organisasi karyawan. Konsep seperti Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (*OCB*) dan komitmen karyawan mulai muncul pada kuartal terakhir tahun 1900-an karena keyakinan bahwa kemampuan dan komitmen karyawan menentukan produktivitas dan efisiensi. Manajer fokus pada menjaga karyawan terlibat dalam pekerjaan mereka. Pengusaha sekarang sadar bahwa dengan meningkatkan *employee engagement* mereka, mereka dapat membuat tenaga kerja yang lebih produktif dan efisien. Setiap upaya perbaikan yang dilakukan manajemen kemungkinan besar tidak akan berhasil tanpa komitmen berorganisasi dan partisipasi karyawan. *Employee engagement* adalah konsep yang sangat luas. Tugas akhir ini hanya membahas konsep dasar tentang *employee engagement* dan *employee performance* berdasarkan literatur yang sudah ada.

Jika ditelisik dari pernyataan diatas menarik untuk dibahas mengenai *employee engagement* pada setiap perusahaan karena *employee engagement* sangat

terkait dengan hasil bisnis yang baik (Markos & Sridevi, 2010). Sumber daya manusia artinya satu-satunya yang memiliki logika perasaan, keinginan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya seseorang karyawan adalah investasi paling berharga didalam organisasi yang menjadi aset utama yang bernilai dan wajib diakui akan keberadaannya sebagai kunci utama bahkan menjadi faktor penentu atas keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan visi, misi dan tujuan organisasi. *Retention* karyawan, produktivitas, profitabilitas, kesetiaan pelanggan, dan keselamatan adalah semua hasil organisasi yang berkorelasi positif dengan *employee engagement*. Selain itu, penelitian menunjukkan bahwa perusahaan dengan pertumbuhan dua digit memiliki kemungkinan lebih besar untuk tumbuh melebihi rata-rata pertumbuhan pendapatan industri jika mereka memiliki lebih banyak *employee* yang telah *ter-engaged*. Menurut penelitian, *employee engagement* berkorelasi positif dengan kepuasan pelanggan (Coffman, 2000; Ellis & Sorensen, 2007; Perrin, 2003; Hewitt Associates, 2004; Heintzman & Marson, 2005; Coffman & Gonzales-Molina, 2002).

Tiga perilaku umum yang meningkatkan kinerja organisasi ditunjukkan oleh karyawan yang terlibat secara konsisten (3S) :

- *Say* - karyawan mengadvokasi organisasi kepada rekan kerja, dan merujuk calon karyawan dan pelanggan;
- *Stay* - karyawan mempunyai keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi meskipun ada peluang untuk bekerja di tempat lain;
- *Strive* - karyawan mengerahkan waktu, tenaga, dan inisiatif ekstra untuk berkontribusi pada keberhasilan bisnis (Baumruk & Gorman, 2006).

Organisasi adalah sebuah kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara terus menerus yang terdiri dari dua atau lebih orang, untuk mencapai sebuah target dan tujuan (Robbins & Judge, 2018). Dengan tujuan organisasi, kami mengacu pada *organization's fundamental raison d'être*, alasan utama keberadaan organisasi apa yang disumbangkannya kepada rakyat menjadi imbalan atas sumber daya yang dibutuhkannya tidak sama dari tujuan yang dikejar oleh individu di dalamnya (Paul & Charles, 2018). Organisasi membutuhkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan. Organisasi terdiri dari beberapa individu. Salah satu komponen dari organisasi adalah individu. Pada suatu organisasi, individu menentukan keberhasilan dari organisasi tersebut (Robbins & Judge, 2018). Organisasi terus mencari cara untuk meningkatkan kinerja mereka dan bertahan dalam persaingan.

Kinerja dari sebuah individu adalah kombinasi dari efektivitas dan efisiensi dalam melakukan tugas-tugas pekerjaan inti (Robbins & Judge, 2018). Kinerja dapat dipengaruhi dari karakteristik individu seperti umur, jenis kelamin, ras, etnis, dan kemampuan. Kinerja dari sebuah individu juga dapat diukur dengan angka dan kualitas dari produk yang dihasilkan. Kinerja juga menjadi salah satu bagian penting dari output manusia yang berkontribusi pada efektivitas organisasi.

Kualitas *employee performance* merupakan salah satu masalah utama bagi sebuah organisasi untuk mencapai targetnya. *Output* pekerja dipengaruhi oleh banyak variabel, salah satunya adalah *employee engagement* dari karyawan itu sendiri. Selain itu, kinerja yang baik membutuhkan waktu dan perhatian yang berkelanjutan, bukan hanya satu kali. *Employee performance* dapat diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, kehadiran, dan kolaborasi (Rahadi, 2010). Untuk



mengetahui bagaimana karyawan mempengaruhi perusahaan, penilaian kinerja diperlukan. Hasil penilaian juga dapat digunakan untuk menggambarkan tingkat kinerja organisasi dan mempengaruhi keputusan pemimpin di masa depan. Pemimpin harus mampu menggerakkan karyawannya untuk mencapai tujuan organisasi seiring kemajuan zaman, ilmu pengetahuan, dan teknologi.

Toko NRV merupakan toko yang menyediakan bahan-bahan plastik, bahan kue dan *laundry*. Toko NRV merupakan salah satu toko yang bisa berhasil bertahan melalui pandemi, dimana banyak toko-toko atau usaha lain yang pailit (*default*) sedangkan toko NRV tetap mengerjakan seluruh karyawan tanpa adanya PHK atau layoff. Sebuah fakta unik yang menarik untuk diteliti terutama karena dengan keterbatasan kekuatan finansial tentu ada sebuah variabel berupa tenaga kerja / karyawan yang sangat mempengaruhi kondisi daripada kinerja perusahaan. Sehingga penulis melakukan penelitian dalam bentuk observasi dan terjun langsung (magang) selama 4 bulan untuk sekaligus melakukan penelitian yang nantinya dituliskan pada karya ilmiah ini. Dari total 10 karyawan yang sudah bekerja di toko tersebut, 3 pegawainya sudah bekerja lebih dari 10 tahun di toko tersebut, hal ini menunjukkan *employee performance* yang terdahulu mempengaruhi pada keberhasilan toko tersebut. Pada tahun 2020, toko tersebut menambah jumlah karyawan untuk menambah tenaga kerja karena melakukan ekspansi toko. Perubahan jumlah karyawan pada Toko NRV akan berdampak pada kinerja karyawannya. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian hubungan *employee engagement* terhadap *performance* karyawan. Oleh karena itu

peneliti tertarik untuk mengangkat sebuah permasalahan, adapun permasalahannya berupa :

### **1.2 Rumusan Permasalahan**

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan oleh peneliti, hal tersebut membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut terhadap Toko NRV mengenai :

1. Bagaimana kondisi dari *employee engagement* di Toko NRV?
2. Bagaimana kondisi dari *employee performance* di Toko NRV?
3. Apakah terdapat hubungan dari *employee engagement* terhadap *employee performance* pada toko NRV?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan peneliti melakukan penelitian tentang *employee engagement* terhadap perubahan sumber daya manusia di Toko NRV

1. Untuk mengetahui kondisi dari *employee engagement* di Toko NRV.
2. Untuk mengetahui kondisi dari *employee performance* karyawan di Toko NRV.
3. Untuk mengetahui adanya hubungan antara *employee engagement* dengan *employee performance*.