

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) adalah potensi, keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk berkontribusi dalam mencapai tujuan suatu perusahaan atau organisasi (Gurning et al., 2021). Sumber daya manusia yang berkualitas akan memberikan dampak positif bagi perusahaan (Lestari & Mujiati, 2018). Sumber daya manusia memiliki peranan secara efektif dan efisien dalam membantu perusahaan mencapai tujuan. Hasibuan, (2016) Organisasi perusahaan adalah struktur, sistem, dan tatanan yang digunakan oleh sebuah perusahaan untuk mengatur dan mengelola berbagai bagian dan fungsi bisnisnya.

Perusahaan dapat memaksimalkan sumber daya yang dimiliki dan berfungsi lebih efisien apabila organisasi perusahaannya baik. Soemardjan (2016) menggambarkan organisasi sebagai suatu entitas yang memiliki tujuan tertentu dan mengkoordinasikan kegiatan anggotanya untuk mencapai tujuan tersebut. Target perusahaan yang telah ditetapkan dapat diperoleh dengan hasil yang memuaskan apabila perusahaan bisa mengelola sumber daya manusianya dengan baik. Kurniatami, (2014) menyatakan bahwa keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan dipengaruhi oleh keberhasilan karyawannya.

Semua perusahaan pasti ingin memiliki karyawan yang memiliki kontribusi penuh pada perusahaan, karyawan akan selalu dituntut untuk

memberikan usaha secara maksimal dalam bentuk produktivitas kerja. Produktivitas kerja seorang karyawan merupakan hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Produktivitas kerja yang dimiliki karyawan menentukan besar kecilnya pendapatan atau keuntungan yang dimiliki oleh perusahaan Swastha & Sukotjo (1995:238) menjelaskan bahwa produktivitas merupakan hasil perbandingan dari besar kecilnya usaha yang dilakukan untuk memperoleh barang atau jasa dengan pendapatan atau keuntungan yang diterima perusahaan. Efisiensi sistem kerja, teknik produksi, dan keterampilan kerja dari karyawan dapat membantu meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Menurut Saifuddin (2018) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu kuantitas kerja berkaitan dengan banyaknya hasil kerja yang mampu dicapai oleh karyawan, kualitas kerja berkaitan dengan mutu barang atau jasa yang dihasilkan oleh karyawan, ketepatan waktu berkaitan dengan seberapa banyak waktu yang dibutuhkan karyawan untuk menghasilkan barang atau jasa. Jadi produktivitas kerja merupakan tingkat efisiensi dan efektivitas karyawan dalam menghasilkan barang atau jasa dalam kurun waktu tertentu. Produktivitas kerja mengukur sejauh mana karyawan mampu menghasilkan barang atau jasa dengan menggunakan sumber daya yang tersedia seperti waktu, tenaga kerja, bahan baku, dan peralatan. Menurut Soetrisno (2016) produktivitas kerja dapat diukur menggunakan 6 (enam) indikator yaitu kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas yang

diberikan perusahaan, peningkatan pencapaian yang dapat diukur berdasarkan tingkat produktivitas kerja karyawan dalam melakukan pekerjaan, semangat dalam bekerja yang dapat dilihat dari sikap kerja dan pencapaian dalam satu hari lalu dibandingkan dengan hari sebelumnya, pengembangan diri dapat dilihat dari peningkatan kemampuan dalam bekerja, selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas yang lebih baik dari sebelumnya, efisiensi penggunaan sumber daya dengan hasil yang dicapai.

Menurut Hartatik (2019) produktivitas kerja merupakan perbandingan jumlah yang didapatkan dengan total sumber daya yang digunakan selama proses produksi. Menurut Soetrisno (2019) produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja dalam kurun waktu tertentu. Peningkatan produktivitas kerja dapat terjadi karena output yang dihasilkan sama dengan sumber daya yang digunakan atau menghasilkan output yang sama namun sumber daya yang digunakan lebih sedikit. Jadi produktivitas kerja dapat diukur berdasarkan jumlah output (barang atau jasa) yang dihasilkan dengan jumlah input (sumber daya) yang digunakan. Produktivitas kerja karyawan memiliki kaitan yang erat terhadap profesi yang berhubungan dengan pelayanan seperti *customer service* dan SPG. Produktivitas kerja yang tinggi membantu meningkatkan kualitas pelayanan, pengelolaan waktu yang efektif, tingkat pelayanan yang lebih efisien, tanggap terhadap perubahan dan memberikan citra positif terhadap perusahaan.

Berdasarkan pernyataan tersebut produktivitas kerja karyawan sangat berdampak bagi perkembangan perusahaan tak terkecuali pada promotor HP di Kabupaten Ngawi. Alasan peneliti memilih objek penelitian pada promotor HP di Kabupaten Ngawi karena Ngawi memiliki populasi yang besar dan pertumbuhan ekonomi yang positif sehingga kebutuhan barang elektronik seperti HP juga tinggi. Tingginya jumlah kebutuhan HP mempengaruhi banyaknya jumlah Promotor HP di Kabupaten Ngawi sehingga jumlah populasi dan sampel pada penelitian ini dapat terpenuhi. Profesi promotor HP cocok untuk objek penelitian ini karena sesuai dengan judul yang diangkat oleh peneliti dan ketersediaan data yang memadai. Promotor HP merupakan profesi pemasaran yang bertugas untuk mendemonstrasikan produk dan memberikan informasi produk kepada konsumen agar konsumen tertarik untuk membeli produk tersebut.

Promotor HP di Kabupaten Ngawi bertugas mempromosikan dan memperkenalkan produk HP dengan cara yang menarik perhatian serta membujuk konsumen untuk membeli produk HP agar dapat mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Promotor HP berperan sebagai perwakilan dari perusahaan tempat mereka bekerja dan bertanggung jawab untuk meningkatkan penjualan dan memperluas pangsa pasar produk HP. Oleh Karena itu mereka harus memiliki pengetahuan yang baik tentang produk HP yang mereka promosikan dan memiliki kemampuan komunikasi yang baik agar dapat menarik perhatian konsumen. Sebagai

seorang promotor HP mereka memiliki tanggung jawab untuk mencapai tingkat penjualan yang telah ditentukan perusahaan. Mereka memiliki target penjualan yang harus dicapai dalam kurun waktu tertentu seperti harian, mingguan, bulanan, atau tahunan.

Pada promotor HP di Kabupaten Ngawi mereka memiliki target bulanan. Adapun jumlah target yang harus dicapai promotor HP di Ngawi Kota dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut :

Tabel 1.1 Target Bulanan Promotor HP di Kabupaten Ngawi

No	Nama Konter HP	Jumlah Promotor HP	Target Per Bulan
1.	Maju Hardware	15	30
2.	Erafone	13	30
3.	Ilham Cell	12	30
4.	Bajol Ijo	10	29
5.	Jove Cell	10	29
6.	Imago	10	28
7.	Dwi Konsel Ngawi	8	28
8.	Samsung Experience Store	5	28
9.	Axcel Store	5	25
10.	Arwin Phone	7	25
11.	Podo Moro Cellular	3	25
12.	Queen Cell	3	23
13.	Hemad Phone Cell	2	21
14.	Surya Utama Phone	2	21

Sumber : Data Diolah (2024)

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa setiap promotor HP di Kabupaten Ngawi memiliki jumlah target yang berbeda-beda. Jumlah target yang berbeda-beda pada setiap promotor HP di Kabupaten Ngawi ini ditentukan berdasarkan di konter HP dimana mereka ditempatkan. Semakin besar Konter HP mereka ditempatkan maka semakin besar juga target yang harus dicapai setiap bulannya. Begitu pula sebaliknya semakin kecil konter HP mereka ditempatkan maka semakin kecil juga target yang harus dicapai setiap bulannya. Meskipun jumlah target yang ditetapkan

sudah disesuaikan dengan konter HP tempat mereka bekerja, hal itu tidak menjamin produktivitas kerja pada promotor HP di Kabupaten Ngawi baik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa promotor HP di Kabupaten Ngawi menunjukkan bahwa masih banyak promotor HP di Kabupaten Ngawi mengalami kesulitan untuk mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Banyak promotor HP di Kabupaten Ngawi yang hanya mampu mencapai 50% - 80% dari target yang telah ditentukan perusahaan. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa promotor HP di Ngawi Kota memiliki produktivitas kerja yang cenderung rendah. Faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah *self efficacy*. Menurut Ghufroon & Risnawita (2016:73) mendefinisikan *self efficacy* adalah keyakinan karyawan terhadap kemampuan yang mereka miliki dalam melakukan suatu pekerjaan atau mencapai tujuan tertentu. *Self efficacy* adalah ketika seseorang merasa yakin terhadap kemampuan yang dirinya miliki dalam melakukan suatu pekerjaan dan dapat mencapai tujuan seperti yang diharapkan. *Self efficacy* dapat mendorong semangat seseorang untuk mencapai hasil yang optimal dalam bekerja.

Menurut Zulkosky (2009) *self efficacy* adalah keyakinan bahwa seseorang dapat mengendalikan suatu keadaan dan dapat mencapai hasil yang positif. Dengan *self efficacy* individu akan memiliki keyakinan diri bahwa mampu untuk melakukan tindakan sesuai yang diharapkan. Karyawan yang memiliki kepercayaan diri yang tinggi cenderung lebih

bersemangat dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat mencapai hasil yang optimal. Menurut Bandura (2014:130) ada beberapa indikator *self efficacy* yaitu keyakinan untuk menyelesaikan berbagai masalah, percaya diri dalam menyelesaikan masalah dengan orang lain, dan kemampuan untuk memecahkan masalah dengan solusi yang benar. *Self efficacy* adalah keyakinan yang dimiliki individu untuk menghadapi dan menyelesaikan masalah dalam berbagai situasi dan mampu menentukan tindakan untuk menyelesaikan masalah atau tugas tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan bisa mencapai tujuan sehingga dapat mencapai produktivitas kerja yang optimal.

Seorang karyawan yang memiliki *self efficacy* yang baik tidak akan mudah merasa putus asa apabila rencananya tidak kunjung berhasil dan cenderung lebih berkonsentrasi saat menyelesaikan masalah (Verianto, 2019). *Self efficacy* didefinisikan sebagai kepercayaan diri yang dimiliki oleh individu terhadap kemampuan dalam menyelesaikan tugas tertentu dengan sukses (Colquitt et al., 2015). Menurut Suka Damai Hati Laia et., al (2023) *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat et al., (2020) yang menyatakan bahwa ada korelasi positif dan signifikan antara *self efficacy* dengan produktivitas kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Mila Milenia Sari, (2024) menyatakan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah *employee resilience*. Menurut Janna et al., (2021) *employee resilience* adalah kemampuan bertahan dari seorang karyawan dalam situasi yang tidak menyenangkan dan dapat mengatasi setiap kesulitan serta berhasil beradaptasi dengan perubahan dan ketidakpastian. *Employee resilience* adalah kemampuan seorang individu dalam mengatasi setiap masalah baik masalah yang bersifat internal maupun eksternal (Saifuddin, 2018). Masalah yang bersifat internal yaitu masalah yang datang dari dalam diri sendiri seperti mudah merasa jenuh, stres, dan kelelahan . Sedangkan masalah yang bersifat eksternal berasal dari lingkungan sekitarnya, seperti konflik dengan rekan kerja, lingkungan kerja yang tidak mendukung, kepemimpinan yang buruk.

Terdapat beberapa aspek yang mempengaruhi *employee resilience* menurut Wahabi et al (2011) diantaranya *external support (I have)* yaitu peningkatan resiliensi individu dengan mendapatkan bantuan dari luar dirinya sendiri, *inner strength (I am)* yaitu kemampuan dalam diri individu dalam menjaga dan meningkatkan resiliensi, interpersonal and *problem-solving skills (I can)* yaitu kemampuan individu dalam mengekspresikan pikiran dan perasaan dengan baik serta mampu memecahkan masalah dan dapat menemukan seseorang yang dapat dimintai pertolongan. Jadi *employee resilience* mengacu pada kemampuan karyawan untuk beradaptasi dan bangkit kembali dalam menghadapi berbagai tantangan, cobaan, dan situasi stress di tempat kerja dengan efektif. Dengan *employee*

resilience maka karyawan dapat menjaga sikap agar tetap positif, tetap produktif, dan dapat berkinerja dengan baik meskipun meghadapi kondisi yang sulit.

Kuntz et al., (2016) terdapat 5 (lima) karakteristik *employee resilience* yaitu *perseverance* yaitu kemampuan bertahan hidup dari seorang individu dalam menghadapi berbagai masalah atau kesulitan, *eguanimity* yaitu seorang individu mampu memberikan respon dengan baik dalam setiap masalah atau kesulitan berdasarkan pengalaman yang didapat sebelumnya, *meaningfulness* yaitu usaha untuk mencapai tujuan, *self-reliance* yaitu seorang individu mampu mengenali dirinya sendiri seperti seberapa besar kemampuan yang dimiliki serta batasan yang mampu dicapai berdasarkan apa yang dilalui sebelumnya, *existensial aloneness* yaitu kesadaran individu bahwa sebagian besar pengalaman yang dia miliki bisa dibagi kepada orang lain. Dengan *employee resilience* seorang karyawan akan memiliki keyakinan diri yang kuat, optimisme, dan pola pikir yang proaktif sehingga mereka mampu mengelola emosi dengan baik, menjaga ketenangan, dan mampu menemukan solusi yang kreatif dalam setiap masalah.

Employee resilience mengukur kapasitas karyawan dalam menggunakan sumber daya agar dapat terus beradaptasi dan berkembang di tempat kerja bahkan pada situasi yang menantang (Kuntz et al., 2016). *Employee resilience* dapat meningkatkan kemampuan karyawan untuk tetap merasa produktif dan termotivasi dalam menghadapi tekanan di

tempat kerja. Menurut Hendriani (2018) *employee resilience* tidak dapat dilihat sebagai bentuk yang pasti atau sebagai hasil namun sebagai proses yang dinamis dan berkembang sepanjang waktu. Perusahaan dapat membantu meningkatkan *employee resilience* dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik, menyediakan sumber daya untuk manajemen stress dan dukungan kesehatan mental, serta mendorong komunikasi yang terbuka. Bagi individu resiliensi memiliki manfaat Yusrin & Kurniaty (2023). Secara keseluruhan *employee resilience* memiliki peran penting dalam menjaga produktivitas kerja karyawan.

Menurut Wicaksono (2021) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *employee resilience* dengan produktivitas kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yusrin & Kurniaty (2023) yang menyatakan bahwa *employee resilience* berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan menurut Jannah (2022) *employee resilience* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Promotor HP di Kabupaten Ngawi memiliki usia 20-25 tahun atau sering disebut dengan generasi Z. Generasi Z adalah mereka yang lahir antara pertengahan tahun 1990-an hingga akhir 2000-an. Generasi Z tumbuh dalam era teknologi yang canggih dan terhubung secara digital. Mereka tumbuh dalam akses internet yang luas, media sosial, dan teknologi komunikasi. Generasi Z terbiasa dengan perangkat seluler, media digital, dan platform online. Oleh karena itu, mereka yang bekerja sebagai promotor HP adalah para

generasi Z yang dinilai memiliki kemampuan yang lebih baik dalam hal teknologi komunikasi sehingga dapat mendemonstrasikan produk HP dengan baik. Adapun usia promotor HP di Ngawi Kota dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut ini :

Tabel 1.2 Usia Promotor HP di Kabupaten Ngawi

No	Jumlah Promotor HP	Usia
1.	9	20
2.	21	21
3.	17	22
4.	20	23
5.	23	24
6.	15	25

Sumber : Data Diolah (2024)

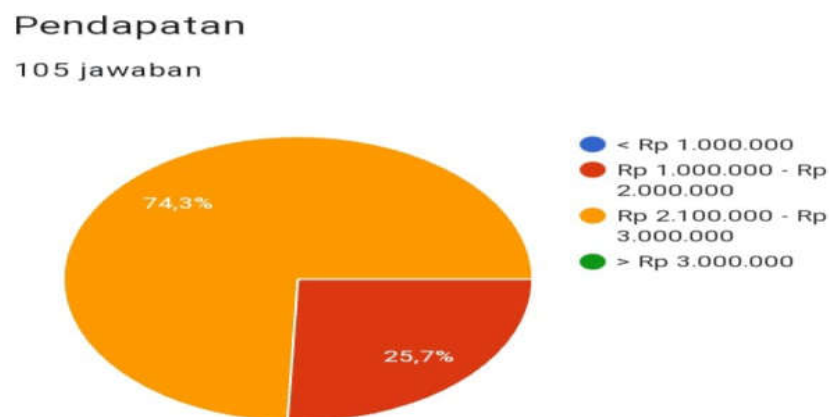
Berdasarkan tabel 1.2 terdapat data mengenai usia promotor HP di Kabupaten Ngawi. Berdasarkan gambar tabel 1.2 usia promotor HP di Kabupaten Ngawi diantara 20-25 tahun atau bisa disebut sebagai generasi Z. Generasi Z memiliki beberapa kelebihan yang membedakan mereka dari generasi sebelumnya diantaranya *digital natives* yaitu memiliki pemahaman yang kuat tentang teknologi digital dan mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan teknologi, keterampilan multitasking yaitu dapat dengan mudah beralih antara tugas, mengelola informasi dari berbagai sumber, dan menggunakan berbagai platform komunikasi secara bersamaan, kreativitas digital seperti membuat konten untuk mempromosikan ide-ide yang mereka miliki melalui media sosial dan platform online, kemampuan belajar mandiri dengan cara mencari informasi dengan memanfaatkan sumber daya online, dan belajar mandiri melalui platform daring (Ninan et al., 2020).

Mereka yang bekerja sebagai promotor HP di Kabupaten Ngawi adalah para generasi Z karena mereka memiliki pemahaman yang mendalam tentang perangkat seluler, aplikasi, dan media sosial. Sehingga mereka dapat dengan mudah beradaptasi dengan produk teknologi baru dan memahami fitur-fitur yang ditawarkan. Mereka juga dapat dengan mudah memberikan panduan teknis kepada konsumen karena terbiasa dengan lingkungan digital. Generasi Z memiliki kemampuan berkomunikasi dengan konsumen melalui saluran digital seperti media sosial, WhatsApp, dan email. Mereka juga mampu membuat konten yang menarik tentang produk HP sehingga dapat meningkatkan daya tarik promosi.

Generasi Z memiliki beberapa kekurangan yang berkaitan dengan *self efficacy* atau kepercayaan diri diantaranya mereka lebih ahli melakukan komunikasi secara digital daripada secara langsung. Kurangnya keterampilan komunikasi langsung seperti memahami bahasa tubuh, ekspresi wajah, dan intonasi suara menyebabkan beberapa promotor HP di Kabupaten Ngawi mengalami kesulitan ketika harus berkomunikasi secara langsung dan membujuk konsumen untuk membeli produk. Kekurangan lainnya adalah generasi Z mudah merasa stres dan tertekan ketika menghadapi situasi sulit atau tidak langsung mendapatkan hasil seperti yang diharapkan. Contohnya ketika tidak kunjung mendapatkan konsumen maka mereka akan mudah merasa putus asa dan kurang percaya diri. Berdasarkan hal tersebut, generasi Z memiliki permasalahan terkait

dengan *self efficacy* atau kepercayaan diri sehingga dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah *employee resilience* atau ketangguhan karyawan. Pendapatan menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *employee resilience*. Pendapatan yang sesuai dengan kebutuhan hidup membuat karyawan bersemangat dalam bekerja sehingga karyawan akan memiliki daya tahan yang kuat ketika menghadapi kesulitan dan hambatan di tempat kerja. Pendapatan yang stabil akan membuat karyawan merasa terjamin sehingga lebih berani dalam mengambil resiko seperti menghadapi konsumen baru atau situasi baru. Adapun pendapatan promotor HP di Kabupaten Ngawi dapat dilihat pada gambar 1.1 berikut ini :



Sumber : Data Diolah (2024)

Gambar 1.1 Pendapatan Promotor HP di Kabupaten Ngawi

Berdasarkan gambar 1.1 dapat dilihat bahwa sebanyak 74,3% promotor HP di Ngawi Kota menyatakan mereka memiliki pendapatan Rp

2.100.000-Rp 3.000.000 setiap bulannya. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa promotor HP di Kabupaten Ngawi mereka menyatakan bahwa bisa mendapatkan pendapatan di atas UMR Ngawi tergantung pada tingkat penjualan yang mereka lakukan setiap bulannya. Selain pendapatan per bulan, juga terdapat banyak reward bagi promotor HP yang memiliki penjualan bagus selama beberapa bulan berturut-turut seperti tiket liburan gratis, produk gratis, dan tebus murah produk. Meskipun promotor HP di Kabupaten Ngawi memiliki gaji yang tinggi dan juga banyak reward dari perusahaan, nyatanya tingkat *turn over* karyawan pada promotor HP di Kabupaten Ngawi terbilang tinggi. Adapun data masa kerja promotor HP di Kabupaten Ngawi dapat dilihat pada tabel 1.3 di bawah ini :

Tabel 1.3 Masa Kerja Promotor HP di Ngawi Kota

No	Masa kerja	Jumlah Promotor HP
1	6 bulan	2
2	9 bulan	4
3	1 tahun	13
4	1,5 tahun	7
5	2 tahun	21
6	3 tahun	33
7	4 tahun	15
8	5 tahun	10
Jumlah		105

Sumber : Data Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa ada enam promotor HP di Ngawi Kota yang memiliki masa kerja di bawah satu tahun dan masa kerja paling lama pada promotor HP di Ngawi Kota adalah lima tahun sebanyak sepuluh orang. Tingginya tingkat *turn over* karyawan pada promotor HP di Kabupaten Ngawi berdampak pada *employee resilience* karena ketika karyawan terus-menerus berganti maka stabilitas tim akan

terganggu dan menghambat pengetahuan dan keahlian karyawan dalam hal penjualan dan promosi produk HP. *Turnover* karyawan yang tinggi dapat menciptakan ketidakstabilan karyawan yang tinggal karena harus beradaptasi dengan perubahan akibat kepergian dan kedatangan karyawan baru (Harvida & Wijaya, 2020). Jadi pada intinya tingkat *turn over* karyawan sangat berpengaruh pada produktivitas karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan dengan permasalahan yang diperoleh dari post survey yang dilakukan dan adanya *gab research* yang ditunjukkan oleh peneliti terdahulu, serta mengingat pentingnya *self efficacy* dan *employee resilience* dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Self Efficacy* dan *Employee Resilience* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Profesi Promotor HP di Ngawi Kota)”

B. Batasan Masalah

Penelitian yang dilakukan hanya membatasi pada pokok masalah agar penelitian terarah. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Objek penelitian ini adalah promotor HP di Kabupaten Ngawi
2. Variabel dalam penelitian ini adalah *Self Efficacy* (X1), *Employee Resilience* (X2), Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah yang sudah dijelaskan, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah *self efficacy* berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan ?
2. Apakah *employee resilience* berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan ?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang, batasan masalah, dan rumusan masalah yang telah dijabarkan, maka tujuan dari penelitian ini membuktikan secara empiris pengaruh dari *self efficacy* dan *employee resilience* terhadap produktivitas kerja karyawan studi kasus pada promotor HP di Kabupaten Ngawi.

E. Manfaat Penelitian

Setiap penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak. Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat memberi manfaat dan membangun dalam pengembangan ilmu dibidang manajemen khususnya sumber daya manusia dan dapat dijadikan referensi bagi penelitian lain yang akan melakukan penelitian mengenai pengaruh *self efficacy* dan *employee resilience* terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi setiap perusahaan atau instansi mengingat pentingnya *self efficacy* dan *employee resilience* dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

3. Manfaat Empiris

a. Perusahaan

Manfaat penelitian ini bagi perusahaan yaitu riset ini dapat dijadikan bahan referensi terhadap instansi atau perusahaan untuk mengevaluasi produktivitas kerja karyawan agar kedepannya kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi.

b. Karyawan

Manfaat empiris dari penelitian ini untuk karyawan adalah agar karyawan mampu mengoptimalkan kinerjanya dan mampu mengurangi kesalahan dalam bekerja agar perusahaan dapat mencapai tujuannya.

c. Bagi Penelitian Lainnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau acuan bagi peneliti lainnya untuk mengangkat tema penelitian ini atau melanjutkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.