

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Penerapan teori-teori manajemen diperlukan di zaman yang sangat maju ini untuk menjamin keberhasilan dan kinerja perusahaan terhadap tujuannya. Manajemen pada prinsipnya merupakan usaha pengorganisasian segala sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi, dengan penekanan pada perilaku manusia guna mencapai tingkat produktivitas yang optimal dalam pelaksanaan suatu kegiatan. Dalam konteks suatu lembaga, diperlukan seorang manajer yang memiliki pendidikan dan kompetensi dalam pemahaman perilaku manusia untuk mengelola kegiatan. Manajemen adalah suatu proses khusus yang melibatkan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian. Proses ini dilaksanakan untuk menetapkan serta mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan, dengan memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya (Terry, 1972).

Sumber daya manusia merupakan modal utama organisasi dan kekuatan terpenting dalam mewujudkan misi dan visinya. Efisiensi sumber daya manusia memainkan peran yang sangat signifikan dalam upaya organisasi untuk mencapai sasaran yang ditetapkan. Fakta bahwa setiap organisasi memiliki orang di dalamnya menunjukkan betapa pentingnya upaya sumber daya manusia. Dengan dukungan dari pegawai yang memiliki kualifikasi yang baik, organisasi dapat mencapai sasaran yang ditetapkan. Tenaga kerja yang terampil harus dapat merespons dengan cepat terhadap perubahan lingkungan kerja. Di era globalisasi, perusahaan terus

berfokus pada sumber daya manusia, menjadikannya elemen penting dalam lingkungan ekonomi yang terus berubah. Sumber daya manusia sangat berpengaruh bagi kelangsungan hidup jangka panjang perusahaan. Flippo (1984) Manajemen sumber daya manusia melibatkan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian terhadap berbagai aspek, seperti pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pengakhiran tenaga kerja. Tujuan utamanya adalah mencapai tujuan perusahaan, individu, pegawai, dan masyarakat secara efektif. Sumber daya manusia merupakan sesuatu yang krusial bagi perusahaan dan organisasi. Dengan perkembangan zaman yang telah membawa kita ke era globalisasi, kita harus berjuang untuk mempertahankan tempat sebagai elemen penting dalam perekonomian saat ini.

Pertumbuhan sumber daya harus terus berlanjut untuk meningkatkan sumber daya manusia dan organisasi harus puas dengan kepuasan sumber daya manusianya. Organisasi bersaing keras dalam mencari sumber daya manusia dengan tujuan meningkatkan daya saing, mencapai keuntungan, dan mencapai sasaran mereka. Hal ini disebabkan oleh signifikansi peran yang dimainkan oleh sumber daya manusia. Kinerja pegawai sangat penting dan harus diamati jika organisasi ingin berkinerja baik. Efikasi diri sangat penting untuk meningkatkan kinerja organisasi. Faktor yang mendorong kinerja pegawai adalah mengevaluasi efikasi diri dengan tujuan memastikan keyakinan terhadap kemampuan sendiri dalam mengambil langkah-langkah yang diperlukan demi mencapai kinerja optimal. Efikasi Diri Menurut Bandura penilaian individu terhadap kemampuannya atau kompetensinya dalam menyelesaikan suatu tugas, mencapai tujuan, atau mengatasi hambatan

(Baron & Byrne, 2004). Bandura juga menyatakan bahwa keefektifan diri merupakan hasil dari proses kognitif yang berlangsung pada individu. Menurut, Wallatey (2001) Efikasi dapat dijelaskan sebagai kemampuan untuk mencapai hasil atau dampak yang diinginkan, dan orang yang dikehendaki. Secara keseluruhan, efikasi diri berarti percaya pada kemampuan diri sendiri. Keyakinan bahwa seseorang kompeten berkaitan dengan kualitas seperti kebebasan moral, kerendahan hati, kekonsistenan, pengendalian diri, ketangguhan, kesamarataan, kegigihan, keahlian, produktivitas, dan kesederhanaan.

Berdasarkan temuan penelitian yang dilakukan oleh Harjono et al. (2015), disimpulkan bahwa *self-efficacy* secara langsung memengaruhi kinerja. Hasil penelitian yang sejalan juga diungkapkan oleh Ary dan Sriathi (2019), yang menunjukkan bahwa *self-efficacy* memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Engko (2008) dan Chasanah (2008) menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif antara *self-efficacy* dan kinerja. Namun, studi yang dilakukan oleh Gunawan dan Sutanto (2013) serta Prasetya et al. (2013) menghasilkan temuan yang berbeda, menunjukkan bahwa *self-efficacy* tidak memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai dan kinerja individual. Penelitian yang dilaksanakan oleh Narendra (2017) menegaskan bahwa tingkat kepuasan kerja secara signifikan dipengaruhi secara positif oleh *self efficacy*. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Dewi (2015), yang juga menyatakan bahwa *self efficacy* memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja secara bersamaan. Meskipun demikian, Kilapong (2013) disimpulkan bahwa *self efficacy* tidak memberikan pengaruh yang signifikan

terhadap tingkat kepuasan kerja. Kepuasan kerja dinilai lebih erat terkait dengan kinerja pegawai. Kinerja pegawai tergantung pada seberapa puas mereka dengan pekerjaan mereka. Penelitian sebelumnya telah memberikan bukti bahwa kinerja pegawai dapat ditingkatkan melalui kepuasan kerja yang mereka alami.

Faktor yang memungkinkan mengoptimalkan kinerja pegawai salah satunya yaitu pengembangan karir. Melalui pengembangan karir pegawai diberikan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan agar dapat lebih memahami peran, fungsi, dan tanggung jawab mereka pada lingkungan kerja. Jenjang karir mengacu pada kemajuan seorang pegawai dalam periode kerja tertentu di sebuah perusahaan menuju posisi atau pangkat yang dapat dicapainya. Meskipun organisasi melihat pengembangan karir untuk aktivitas manajemen sumber daya manusia, pengembangan karir harus dilihat oleh masing-masing pegawai sebagai tugas pengembangan. Untuk mempertahankan tenaga kerja yang kompetitif, pegawai yang berpotensi harus didukung untuk memilih jalur karir yang sesuai dengan upaya mereka dalam mewujudkan tugas-tugas pengembangan mereka.

Menurut, Kaswan (2017) Pengembangan Karir sebuah proses yang diberikan kepada pegawai untuk mendapatkan kemampuan dan pengalaman yang lainnya untuk melaksanakan pekerjaan yang berhasil dimasa sekarang atau yang akan datang. Pendapat lain Pengembangan karir (*career development*) adalah sebuah situasi yang menunjukkan peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi, sesuai dengan jalur karir yang telah ditetapkan di dalamnya (Samsudin, 2006). Organisasi perlu efektif mengelola dan memajukan perkembangan karir agar dapat

menjaga tingkat produktivitas pegawai. Hal ini juga menjadi kunci untuk memberikan motivasi kepada mereka sehingga selalu berkontribusi maksimal, sekaligus mencegah terjadinya frustrasi kerja yang dapat mengakibatkan penurunan kinerja bisnis. Pegawai yang mendapatkan peluang positif untuk kemajuan karirnya akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Penelitian yang dilaksanakan oleh Suyanto et al. (2018), Nasution et al. (2018), dan Kudsi et al. (2017) menegaskan bahwa hasil dari upaya pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Namun, temuan penelitian oleh Hutagalung dan Kasmir (2013) menyimpulkan bahwa perkembangan karir dapat memberikan dampak yang signifikan secara negatif terhadap kinerja para pegawai.

Kuswadi (2004) peningkatan kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti kepuasan pegawai, kemampuan pegawai, motivasi, kondisi lingkungan kerja, dan peran kepemimpinan. Seluruh faktor ini dapat dikatakan sangat efektif, tetapi beberapa di antaranya sangat efektif dan yang lainnya tidak terlalu efektif. Termasuk Kepuasan Kerja Menurut Robbins and Judge (2011), kepuasan kerja sebagai sentimen positif terhadap pekerjaan seseorang yang muncul dari penilaian terhadap atribut-atributnya. Individu yang merasakan tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung membawa perasaan positif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, bagi individu yang mengalami kepuasan kerja yang rendah, cenderung memiliki pandangan negatif terhadap pekerjaannya. Kepuasan pegawai terhadap pekerjaan mereka adalah tanda bahwa mereka merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja pegawai harus menjadi inti dari organisasi, dan memenuhi tugas ini merupakan tanggung jawab utama manajemen organisasi. Penelitian yang

dilakukan oleh Alfian Nurrohmat et al. (2021) mencerminkan kepuasan kerja memiliki implikasi positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Kinerja dalam konteks ini, mengacu pada pencapaian individu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan berhasil.

Kinerja pegawai sangat penting dan harus diperhatikan jika organisasi ingin berkinerja dengan baik. Kinerja pegawai merupakan hasil yang diperoleh oleh individu atau tim sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada mereka. Kinerja pegawai, yakni pelaksanaan tugas yang sesuai dengan kewajiban yang ditetapkan oleh organisasi, memainkan peran kunci dalam menentukan kesuksesan suatu entitas organisasi. Menurut hasil penelitian yang dilaksanakan oleh Suryani et al. (2020), performa pegawai merujuk pada pencapaian hasil kerja yang memenuhi target, baik dari aspek kualitas maupun kuantitas, dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab. Kurniaty (2021) juga mengungkapkan pandangan serupa, di mana kinerja didefinisikan sebagai pencapaian hasil kerja yang diperoleh oleh pegawai melalui penyelesaian tugas dan tanggung jawab, yang diukur berdasarkan kriteria dan standar penilaian tertentu. Menurut, Mangkunegara (2019) kinerja merujuk pada hasil yang diperoleh oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya, yang diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas, sejalan dengan tanggung jawab yang telah dipercayakan kepadanya.

Sektor jasa perbankan saat ini merupakan industri yang sangat besar dan berkembang pesat. Situasi perbankan nasional menjadi semakin kompetitif. Ini terutama diakibatkan oleh fenomena globalisasi ekonomi dan kemajuan teknologi

informasi yang pesat, yang telah mempercepat aliran perdagangan global baik barang maupun jasa. Seiring dengan kemajuan teknologi, begitu pula kebutuhan akan produk dan fasilitas perbankan yang membantu nasabah untuk mempermudah transaksi dan mengefisienkan serta mengoptimalkan waktu mereka. Bank dianggap sebagai organisasi jasa dan menggunakan sumber daya manusia sebagai aset utama untuk berinteraksi langsung dengan nasabah bank atau pengguna jasa perbankan. PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten atau yang lebih dikenal dengan nama Bank Bjb, adalah sebuah lembaga keuangan di Indonesia. Peran bank adalah menghimpun dan menyalurkan dana masyarakat untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat. Semua jenis kegiatan perbankan dapat dijalankan oleh lembaga keuangan ini, mencakup pembukaan akun, setoran serta penarikan dana tabungan, transaksi menggunakan rekening giro, serta penarikan cek dan wesel, pengiriman uang, dan berbagai layanan lainnya. Selain itu, bank ini menyediakan beragam produk konsumen, termasuk tabungan, transaksi impor dan ekspor, pembayaran tagihan listrik, pembelian pulsa, pemrosesan pajak bumi dan bangunan, program dana pensiun, dan sejumlah layanan lainnya.

Untuk menilai kondisi Efikasi Diri dan Pengembangan Karir di kalangan pegawai Bank BJB Kantor Cabang Tamansari, penelitian ini melibatkan tahap prasurvei dengan partisipasi 15 responden. Data yang terdokumentasi dari hasil penyebaran kuisisioner ini dapat ditemukan dalam Tabel 1.1, yang dilampirkan di bawah ini:

Tabel 1. 1
Hasil Pra-Survei Efikasi Diri Bank BJB Kantor Cabang Tamansari

Pernyataan	Respons Alternatif (dalam persen)		
	Setuju	Ragu-Ragu	Tidak Setuju
Secara keseluruhan saya puas dengan diri saya sendiri	66,7%	20%	13,3%
Saya meyakinkan diri untuk dapat menyelesaikan tugas dengan baik	80%	20%	-
Saya dapat menangani pekerjaan yang lebih menantang dari pada pekerjaan yang saya lakukan	40%	33,3%	26,7%
Saya merasa yakin terhadap tanggung jawab yang diberikan	73,3%	26,7%	-
Menurut saya, tidak ada hambatan bekerja yang saya alami diperusahaan ini	46,7%	33,3%	20%

Sumber: Hasil Pra-Survei 15 Pegawai Bank BJB Kantor Cabang Tamansari (diolah peneliti, 2024)

Tabel 1.1 diatas memperlihatkan catatan jawaban hasil pra-survei terhadap 5 (lima) pernyataan terkait variabel efikasi diri, sebagian besar responden menanggapi dengan jawaban positif atau menunjukkan persetujuan, dengan presentase yang mencapai 80% pada pernyataan “Saya meyakinkan diri untuk dapat menyelesaikan tugas dengan baik”. Hal ini mengindikasi bahwa implementasi efikasi diri di Bank BJB Kantor Cabang Tamansari sudah cukup baik. Akan tetapi masih terdapat hasil yang perlu dijadikan pertimbangan yaitu pada pernyataan lain dengan opsi ragu-ragu sebesar 33,3% dan presentase tidak setuju sebesar 26,7%.

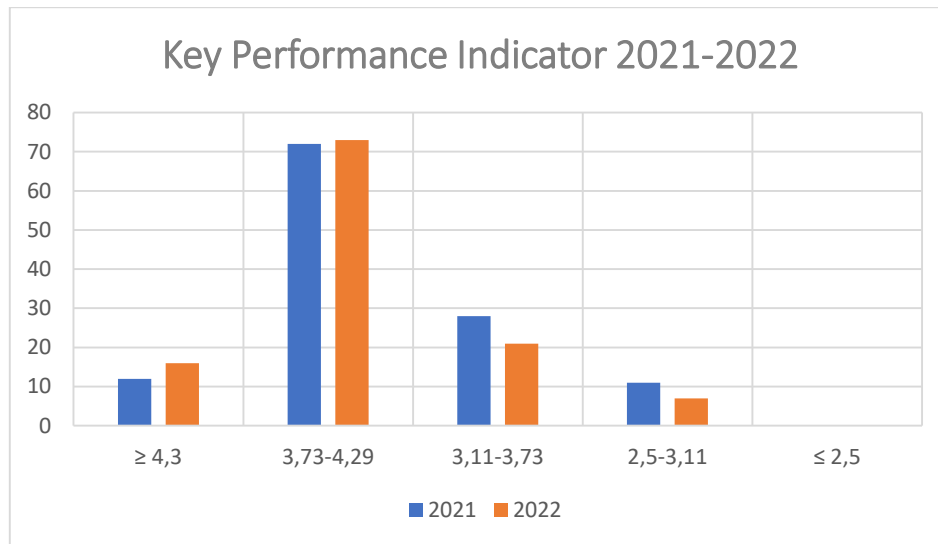
Tabel 1. 2
Hasil Pra-Survei Pengembangan Karir Bank BJB Kantor Cabang
Tamansari

Pernyataan	Respons Alternatif (dalam persen)		
	Setuju	Ragu-Ragu	Tidak Setuju
Saya merasa perusahaan adil dalam karir	40%	46,7%	13,3%
Peluang untuk meningkatkan kemampuan terbuka bagi seluruh pegawai	66,7%	26,7%	6,7
Saya merasa perusahaan dapat membantu saya mencapai tujuan pengembangan karir saya	53,3%	40%	6,7%
Saya merasa puas terhadap jenjang karir perusahaan saya bekerja	33,3%	53,3%	13,3%
Saya akan mendapatkan penghargaan ketika kinerja saya bagus	66,7%	26,7%	6,7%

Sumber: Hasil Pra-Survei 15 Pegawai Bank BJB Kantor Cabang Tamansari (diolah peneliti, 2024)

Tabel 1.2 diatas memperlihatkan catatan jawaban hasil pra-survei terhadap 5 (lima) pernyataan terkait variabel pengembangan karir, sebagian besar responden menanggapi dengan jawaban positif atau menunjukkan persetujuan, dengan presentase yang mencapai 66,7% pada pernyataan “Peluang untuk meningkatkan kemampuan terbuka bagi seluruh pegawai” dan “Saya akan mendapatkan penghargaan ketika kinerja saya bagus”. Hal ini mengindikasi bahwa implementasi pengembangan karir di Bank BJB Kantor Cabang Tamansari sudah cukup baik. Akan tetapi masih terdapat hasil yang perlu dijadikan pertimbangan yaitu pada pernyataan lain dengan opsi ragu-ragu sebesar 53,3% dan presentase tidak setuju sebesar 13,3%.

Gambar berikut ini menunjukkan evaluasi kinerja pegawai pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari.



Gambar 1. 1 Penilaian Kinerja Pegawai Bank BJB Kantor Cabang Tamansari (Sumber : Bank BJB, 2021-2022)

Dari gambar 1.1 dapat disimpulkan bahwa pada tahun 2021, terdapat 28 pegawai yang masih memiliki nilai *Key Performance Indicator* (KPI) dalam rentang 3,11 hingga 3,73. Secara umum, nilai ini masih dianggap cukup belum mencapai tingkat kinerja yang dianggap baik menurut standar KPI. Sementara itu, terdapat 11 pegawai lainnya dengan nilai *Key Performance Indicator* (KPI) dalam rentang 2,5 hingga 3,11. Secara umum, nilai ini yang masih dianggap kurang dan belum mencapai tingkat kinerja yang dianggap baik menurut standar KPI. Pada tahun 2022, terdapat 20 pegawai yang masih memiliki nilai *Key Performance Indicator* (KPI) dalam rentang 3,11 hingga 3,73. Secara umum, nilai ini masih dianggap cukup belum mencapai tingkat kinerja yang dianggap baik menurut standar KPI. Sementara itu, terdapat 7 pegawai lainnya dengan nilai *Key Performance Indicator* (KPI) dalam rentang 2,5 hingga 3,11. Secara umum, nilai

ini yang masih dianggap kurang dan belum mencapai tingkat kinerja yang dianggap baik menurut standar KPI. Hasil evaluasi kinerja lembaga dari survei menunjukkan bahwa pencapaian tujuan kerja belum terealisasi sepenuhnya.

Indikator Kinerja Utama (*Key Performance Indicator/KPI*) mencerminkan data yang telah terhimpun. *Key Performance Indicator (KPI)* adalah indikator kunci yang dipilih oleh perusahaan untuk mendapatkan informasi mengenai penilaian apakah sasaran sudah dicapai atau belum dicapai menurut (Kusumastuti D, 2015) “*By using competency assessment instrument that is "how to" generate performance*”. Tabel yang tercantum di bawah ini menggambarkan kategori untuk menilai kinerja pegawai.

Tabel 1. 3
Kategori Penilaian Kinerja Pegawai

No	Skor Nilai	Kategori
1	$\geq 4,3$	Amat Baik
2	3,73-4,29	Baik
3	3,11-3,73	Cukup
4	2,5-3,11	Kurang
5	$\leq 2,5$	Buruk

Karena banyak pegawai yang masuk dalam kategori rata-rata dan hanya sedikit yang masuk dalam kategori sangat baik, maka hanya sedikit pegawai yang mencapai target yang diharapkan oleh perusahaan, Sebagaimana yang terlihat pada Tabel 1.1. Fenomena ini didukung oleh wawancara peneliti dengan Bapak Darindra selaku manajer SDM yang menyatakan bahwa terdapat dua penilaian kinerja di bank ini yaitu evaluasi individu dan evaluasi kinerja per unit kerja. Evaluasi kinerja

tahunan terdiri dari lima triwulan, meliputi Triwulan I pada bulan Maret, Triwulan II pada bulan Juni, Triwulan III pada bulan September, Triwulan IV pada bulan Desember, serta evaluasi kinerja tahunan itu sendiri. Untuk sesi penyuluhan (*conseling*) dan pelatihan (*coaching*) berlangsung setiap bulan. Penyuluhan (*conseling*) tidak ada tanggung jawab untuk kepala cabang atau kepala unit kerja, karena mereka ditugaskan dan dikelola langsung oleh BJB University atau departemen pusat. sedangkan pelatihan (*coaching*) hal ini diberikan oleh atasan, seperti manajer cabang, manajer area kerja atau SPV, untuk melihat berapa persen target kerja yang telah dicapai karena takut terjadi masalah. Karena masih terdapat pegawai yang belum bergerak maju, hasil yang dicapai dalam dua tahun ini belum terwujud. Salah satu penyebabnya dengan kurangnya efikasi diri, yang berarti masih terdapat individu yang belum yakin bahwa mereka dapat menyelesaikan tugas yang diperlukan guna mencapai tujuan dan kinerja mereka. Hal ini memengaruhi pekerjaan pegawai yang tidak mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan.

Fakta bahwa masih terdapat sebagian pegawai yang belum mencapai target kerja yang diharapkan menunjukkan bahwa kinerja pegawai bergantung pada peran masing-masing pegawai. Peran seseorang dapat diasumsikan dalam bentuk keterampilan yang memengaruhi cara berpikir, cara memotivasi diri sendiri, cara bertindak dalam karir, dan meningkatkan status seseorang dalam organisasi yang bersangkutan. Ketersediaan program efikasi diri dan Pengembangan karir dapat memberikan insentif atau dorongan kepada pegawai dengan tujuan meningkatkan kinerja menjadi lebih unggul dan memberikan kontribusi optimal bagi kesuksesan

perusahaan. Efikasi diri dan pengembangan karir yang menciptakan pegawai merasa dibutuhkan dan dipercaya akan membuat mereka merasa percaya diri bekerja untuk perusahaan. Demikian pula, motivasi seseorang muncul ketika pengembangan karir yang sudah ada di sebuah perusahaan dan dapat direalisasikan dengan jelas. Perusahaan dapat memberikan penghargaan kepada pegawai atas pekerjaan yang mereka lakukan.

Berdasarkan uraian sebelumnya, efikasi diri, pengembangan karir dan kinerja pegawai merupakan faktor-faktor yang berkontribusi terhadap masalah-masalah tersebut. Hasil dari mini riset dalam bentuk wawancara dan beberapa permasalahan dalam deskripsi pekerjaan mendukung hal tersebut. Dengan demikian peneliti sedang menyelidiki hubungan antara efikasi diri dan pengembangan karir untuk menangkap fenomena penurunan kinerja. Karena fenomena tersebut, peneliti merasa tertarik untuk melakukan investigasi lebih lanjut yang nantinya akan diimplementasikan dalam penulisan skripsi berjudul: **“Pengaruh Efikasi Diri dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Pegawai PT. Bank BJB Kantor Cabang Tamansari)”**.

B. Identifikasi dan Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diutarakan, beberapa masalah dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Meskipun pencapaian efikasi diri sudah dikatakan baik, akan tetapi masih terdapat pegawai yang belum sepenuhnya yakin terhadap kemampuan dirinya sendiri untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan.

2. Hingga kini, beberapa pegawai masih merasa bahwa perusahaan belum sepenuhnya memberikan keadilan dalam hal pengembangan karir.
3. Masih terdapat pegawai di Bank Bjb cabang Tamansari yang belum mencapai target KPI (*Key Performance Indicator*) yang diharapkan oleh perusahaan.
4. Tinjauan terhadap penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat temuan penelitian yang beragam mengenai apakah efikasi diri pegawai mempengaruhi kinerja atau tidak, yang mengarah pada research gap.

Setelah masalah penelitian diidentifikasi, masalah penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
4. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai?
5. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
6. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
7. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menguji pengaruh efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja pegawai
2. Menguji pengaruh efikasi diri berpengaruh terhadap kepuasan kerja
3. Menguji pengaruh kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai
4. Menguji pengaruh kepuasan kerja memediasi pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai
5. Menguji pengaruh pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai
6. Menguji pengaruh pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja
7. Menguji pengaruh kepuasan kerja memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai

D. Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti mendapatkan beberapa manfaat sebagai berikut, antara lain:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Bagi lembaga pendidikan dan khalayak umum, penelitian ini dapat berkontribusi untuk memberikan peningkatan pada literatur dan referensi yang ada dalam pengembangan ilmu pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia. Khususnya, penelitian ini fokus pada aspek efikasi diri, pengembangan karir, kinerja pegawai, dan kepuasan kerja.

- b. Bagi akademik, penelitian ini diharapkan dapat meluaskan pemahaman terhadap fenomena yang telah dikaji dan memperkaya literatur akademis dengan menghadirkan perspektif baru terkait penyelesaian masalah teoritis.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti, penelitian ini dilakukan sebagai bagian dari tugas akhir skripsi yang merupakan ketetapan utama untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada jurusan manajemen di Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung. Penelitian ini juga berfungsi sebagai implementasi dari pengetahuan semasa kuliah serta sebagai referensi untuk membandingkan teori dengan realitas praktik terkait efikasi diri, pengembangan karir, kinerja pegawai dan kepuasan kerja di dunia kerja.
- b. Bagi Instansi, penelitian ini diharapkan dapat berfungsi sebagai instrumen evaluasi dan bahan pertimbangan yang diperlukan dalam pengembangan aspek terkait guna mencapai tingkat kinerja pegawai yang optimal.