

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Manusia merupakan sumber daya paling penting dalam mengelola suatu organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) dikatakan penting karena berperan sebagai aset penggerak untuk mencapai keberhasilan organisasi. Dengan pengelolaan SDM yang baik akan menghasilkan SDM yang berkualitas. Oleh karena itu, organisasi diharapkan mampu mengoptimalkan kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2017) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan secara kualitas dan kuantitas selama melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Kinerja karyawan diperlukan untuk menjadi dasar penilaian kinerja. Penilaian kinerja menurut Mathis & Jackson (2010) merupakan suatu proses untuk menentukan seberapa karyawan melakukan pekerjaan mereka dibandingkan dengan standar untuk mengkomunikasikan informasi tersebut kepada mereka. Penilaian kinerja ini digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawan dan menyediakan *platform* untuk *feedback* terkait kinerja masa lalu, saat ini, dan masa depan.

Badan Pusat Statistik (BPS) merupakan lembaga pemerintahan nonkementerian yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Peranan yang dijalankan oleh BPS salah satunya yaitu menyediakan kebutuhan data bagi pemerintah dan masyarakat dan membantu kegiatan statistik di kementerian, lembaga pemerintahan atau instansi lainnya. Dalam menjalankan tugasnya, BPS telah melaksanakan pengawasan dan penilaian kinerja secara berkala setiap tahunnya yang menghasilkan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP). LKIP ini berisi hasil penilaian tingkat pencapaian target kinerja dengan realisasi dari setiap indikator kinerja sasaran yang telah disepakati dalam dokumen Rencana Strategis (Renstra). Berikut terlampir persentase realisasi pencapaian kinerja yang dibandingkan dengan target pada tahun 2020-2023:

Tabel 1. 1

## Capaian Indikator Kinerja Badan Pusat Statistik Republik Indonesia 2020-2023

No	Sasaran Strategis	Indikator kinerja utama (IKU)	Target	Realisasi Kinerja			
				2020	2021	2022	2023
1.	Meningkatnya pemanfaatan data data statistik yang berkualitas.	Persentase pengguna data yang menggunakan data BPS sebagai dasar perencanaan, <i>monitoring</i> , dan evaluasi pembangunan nasional.	100,00	92,93	92,52	97,39	97,48
		Persentase publikasi statistik yang menerapkan standar akurasi yang dimanfaatkan sebagai dasar perencanaan, <i>monitoring</i> , dan evaluasi pembangunan nasional.	98,00	90,00	93,96	97,98	97,72
2.	Meningkatnya kolaborasi, integrasi, dan standarisasi dalam penyelenggaraan SSN.	Persentase K/L/D/I yang mendapatkan rekomendasi kegiatan statistik.	40,00	*n/a	*n/a	35,14	54,05
		Persentase K/L/D/I yang menyampaikan metadata sektoral sesuai standar.	76,00	*n/a	*n/a	75,68	78,38
3.	Penguatan statistik sektoral K/L/D/I.	Persentase K/L/D/I yang mampu menyelenggarakan statistik sektoral secara mandiri.	50,00	*n/a	*n/a	49,00	51,35
4.	SDM statistik yang unggul dan berdaya saing dalam kerangka tata kelola kelembagaan.	Opini BPK atas Laporan Keuangan BPS.		WTP	WTP	WTP	WTP
		Persentase kepuasan pengguna data terhadap	98,00	88,37	96,37	97,21	98,21

		sarana dan prasarana pelayanan BPS.					
--	--	-------------------------------------	--	--	--	--	--

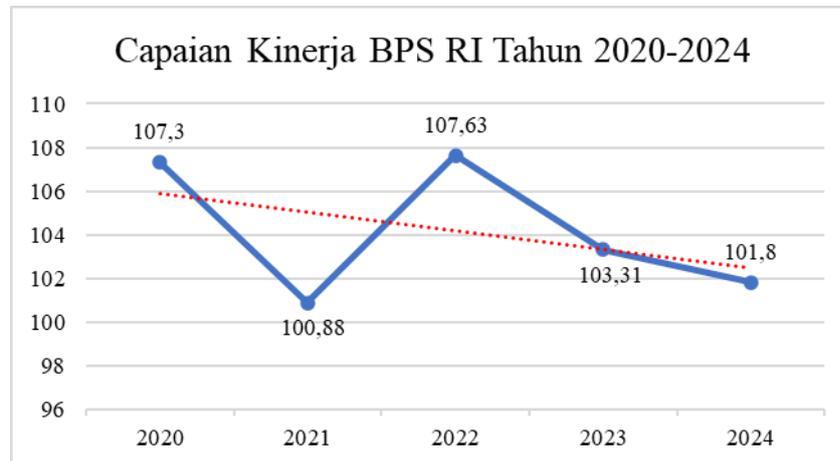
Sumber: LKIP BPS Tahun 2023

Berdasarkan data dari tabel 1.1, terdapat indikator sasaran strategis yang menjadi perhatian karena dalam pencapaian realisasi kinerjanya belum mencapai target yaitu Sasaran Strategis ke-1 “Meningkatnya pemanfaatan data statistik yang berkualitas.” dengan dua indikator, yang pertama yaitu “Persentase pengguna data yang menggunakan data BPS sebagai dasar perencanaan, *monitoring*, dan evaluasi pembangunan nasional.” memiliki target 100% namun, realisasi capaian kinerja pada tahun 2023 sebesar 97,48% atau dapat dikatakan belum mencapai target. Indikator yang kedua yaitu “Persentase publikasi statistik yang menerapkan standar akurasi yang dimanfaatkan sebagai dasar perencanaan, *monitoring*, dan evaluasi pembangunan nasional.” memiliki target 98% tetapi, realisasi capaian kinerja pada tahun 2023 sebesar 97,72% atau dapat dikatakan belum mencapai target.

Perolehan nilai dalam sasaran strategis ke-1 ini disebabkan oleh kendala yaitu terbatasnya data yang tersedia untuk perhitungan indikator di level BPS Provinsi dan Kabupaten/Kota sebelum batas waktu rilis indikator. Kendala antara BPS Pusat dengan BPS Daerah ini menunjukkan adanya permasalahan koordinasi dan efektivitas kerja. Berdasarkan LKIP BPS 2023 menyebutkan bahwa diperlukan peningkatan kompetensi kinerja karyawan dalam penguasaan teknologi informasi dan metodologi statistik yang baru untuk meningkatkan kualitas data. Kondisi ini secara langsung berkaitan dengan kinerja BPS. Kinerja BPS dinilai belum bekerja secara optimal khususnya dalam menghasilkan data yang akurat, tepat waktu, dan relevan bagi para penggunanya. Keterbatasan data di tingkat daerah dan kurangnya koordinasi dapat menyebabkan keterlambatan waktu rilis data yang akan berdampak pada penyajian dan penyediaan data yang tidak *up-to-date*. Keterbatasan data ini juga dapat menyebabkan ketidakakuratan informasi untuk pengguna. Kemudian keterbatasan jumlah petugas statistik di tingkat daerah menyebabkan tidak terpenuhinya data yang diperlukan.

Permasalahan-permasalahan ini akan berpengaruh pada penurunan kepercayaan pengguna terhadap data yang disediakan oleh BPS. Tidak tercapainya sasaran strategis dan terdapat permasalahan kinerja ini dapat berdampak pada

penurunan kinerja keseluruhan suatu organisasi. Hal ini sejalan dengan teori kinerja organisasi. Menurut Rivai (2013) kinerja organisasi dapat dicerminkan oleh kinerja karyawan. Dengan demikian, terdapat permasalahan yang masih terjadi pada kinerja karyawan. Untuk melihat pergerakan hasil capaian kinerja BPS RI atau BPS Nasional tahun 2020 sampai 2024 sebagai berikut:



**Gambar 1. 1**

### **Capaian Kinerja BPS RI Tahun 2020 -2024**

*Sumber: LKIP BPS Tahun 2024*

Berdasarkan *trendline* data capaian kinerja BPS RI tahun 2020 sampai 2024 pada gambar 1.1, dapat dilihat bahwa capaian kinerja BPS RI sudah menunjukkan hasil yang baik, meskipun cenderung memperoleh hasil fluktuatif. Penurunan capaian kinerja terendah terdapat pada tahun 2021 yaitu sebanyak 6,42%. Perolehan hasil tersebut menunjukkan bahwa kinerja BPS RI belum berjalan secara optimal karena masih mengalami penyusutan dari tahun sebelumnya selain itu, masih terdapat sasaran strategi yang belum mencapai target. Penurunan kinerja BPS RI mengindikasikan kemungkinan terdapat pengalokasian sumber daya yang tidak tepat dan dapat berdampak pada tidak tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, untuk mengatasi dampak penurunan yang ditimbulkan, BPS RI perlu melakukan perbaikan untuk meningkatkan kinerjanya.

Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Jawa Barat merupakan salah satu unit pelaksana teknik BPS di tingkat provinsi yang bertugas menyelenggarakan kegiatan statistik dasar, statistik sektoral, serta statistik khusus di wilayah Jawa Barat. BPS Provinsi Jawa Barat juga berperan dalam melakukan pembinaan kepada BPS Kabupaten/Kota di lingkungan Provinsi Jawa Barat, serta memastikan ketersediaan

data statistik yang akurat dan relevan bagi pemerintah daerah dan masyarakat. Dalam menjalankan tugasnya, BPS Provinsi Jawa Barat menghadapi tantangan yang cukup kompleks mengingat luas wilayah, jumlah penduduk, dan dinamika pembangunan di Jawa Barat yang sangat tinggi. Selain melihat capaian indikator kinerja BPS secara nasional, penting juga untuk mengetahui posisi capaian kinerja BPS Provinsi Jawa Barat dibandingkan dengan BPS Provinsi lain di Indonesia. Berikut terlampir capaian kinerja 20 satuan kerja BPS Provinsi di Indonesia tahun 2024:

**Tabel 1. 2**

**Capaian Kinerja 20 Satuan Kerja BPS Provinsi di Indonesia Tahun 2024**

Satuan Kinerja	Capaian Kinerja (%)	Rank
DKI Jakarta	111,68	1
Daerah Istimewa Yogyakarta	111,63	2
Bengkulu	111,58	3
Kepulauan Bangka Belitung	110,96	4
Nusa Tenggara Barat	110,11	5
Kepulauan Riau	109,7	6
Jawa Tengah	109,6	7
Nusa Tenggara Timur	109,1	8
Maluku Utara	108,86	9
Kalimantan Utara	108,84	10
Sumatera Selatan	108,8	11
Sumatera Utara	108,57	12
Sulawesi Selatan	108,44	13
<b>Jawa Barat</b>	<b>108,08</b>	<b>14</b>
Papua	107,71	15
Sumatera Barat	107,16	16
Kalimantan Selatan	106,92	17
Sulawesi Barat	106,47	18
Maluku	106,45	19
Kalimantan Barat	106,4	20

*Sumber: LKIP BPS Provinsi Jawa Barat Tahun 2024*

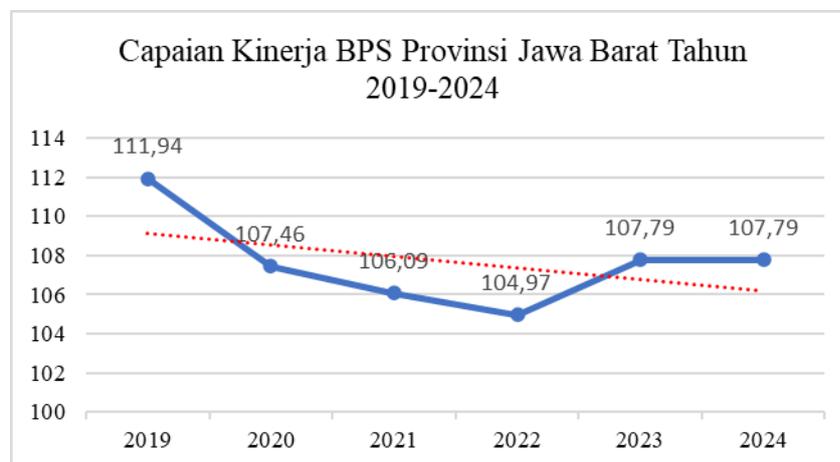
Berdasarkan data peringkat capaian kinerja BPS di Indonesia, dapat dilihat bahwa BPS Provinsi Jawa Barat menempati peringkat ke-14 dari 20 provinsi tahun

Arini Baroroh Ni'matul Amal, 2025

**PENGARUH SELF-EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI PADA KARYAWAN BADAN PUSAT STATISTIK PROVINSI JAWA BARAT)**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

2024. Data ini menunjukkan bahwa meskipun secara umum capaian kinerja BPS Provinsi Jawa Barat sudah baik namun, masih terdapat ruang untuk peningkatan, terutama jika dibandingkan dengan provinsi-provinsi lain yang menempati peringkat lebih tinggi. Posisi peringkat ini tidak terlepas dari kinerja karyawan sebagai salah satu faktor penentu utama keberhasilan organisasi. Sebagaimana dijelaskan sebelumnya, kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas dan kinerja karyawan yang ada di dalamnya. Permasalahan utama dalam penyediaan data yang akurat, tepat waktu, dan relevan masih menjadi kendala serius bagi BPS Provinsi Jawa Barat. Adanya kendala saat pengambilan data di tingkat daerah juga menjadi tantangan tersendiri yang dapat berdampak pada penurunan kepercayaan pengguna data terhadap data yang disediakan oleh BPS Provinsi Jawa Barat. Jika dibandingkan dengan provinsi yang menempati lima peringkat teratas, BPS Provinsi Jawa Barat masih tertinggal dalam beberapa Indikator Kinerja Utama (IKU). Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai perkembangan capaian kinerja BPS Provinsi Jawa Barat dari tahun ke tahun, berikut tren capaian kinerja periode 2019-2024:



**Gambar 1. 2**

### **Capaian Kinerja BPS Provinsi Jawa Barat Tahun 2019-2024**

*Sumber: LKIP BPS Tahun 2024*

Berdasarkan gambar 1.1 di atas, dapat dilihat bahwa capaian kinerja BPS provinsi Jawa Barat pada periode 2019-2024 cenderung berfluktuasi dengan tren menurun. Pada tahun 2019 capaian kinerja mencapai titik tertinggi sebesar 111,94%, sedangkan pada tahun 2022 mengalami penurunan hingga 6,97%. Fluktuasi ini menunjukkan bahwa meskipun secara umum capaian kinerja berada

Arini Baroroh Ni'matul Amal, 2025

**PENGARUH SELF-EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI PADA KARYAWAN BADAN PUSAT STATISTIK PROVINSI JAWA BARAT)**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

di atas 100%, konsistensi kinerja belum sepenuhnya tercapai. Kondisi ini mengindikasikan bahwa adanya tantangan internal serta masih terdapat ruang untuk perbaikan agar capaian kinerja dapat lebih optimal dan berkelanjutan di masa mendatang. Temuan dari grafik tersebut juga memperlihatkan ketidakstabilan kinerja BPS Provinsi Jawa Barat. Untuk memahami lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang memengaruhi fluktuasi capaian kinerja tersebut, penulis melakukan wawancara.

Hasil wawancara dengan pihak supervisi mengungkapkan bahwa fluktuasi kinerja di BPS Provinsi Jawa Barat sebagian besar disebabkan oleh faktor internal, terutama keterbatasan jumlah SDM yang tersedia dan beban kerja yang berbeda-beda setiap tahunnya. Keterbatasan SDM ini membuat distribusi tugas menjadi kurang ideal, sehingga memengaruhi konsistensi pencapaian kinerja. Tantangan tersebut semakin meningkat karena karakteristik wilayah Jawa Barat yang luas dan jumlah penduduk yang tinggi. Hal ini secara langsung menambah kompleksitas pekerjaan. Selanjutnya, tingkat kepedulian dan perhatian pemangku kepentingan eksternal terhadap kebutuhan data statistik juga bervariasi, sehingga memerlukan komunikasi dan koordinasi yang lebih intensif untuk memastikan pemanfaatan data secara optimal. Kondisi ini menuntut adanya evaluasi mendalam terhadap penyebab penurunan kinerja serta pengambilan langkah-langkah perbaikan untuk meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

Evaluasi kinerja secara berkala penting untuk memastikan organisasi mencapai tujuannya secara efektif. Dengan adanya penilaian ini diharapkan organisasi dapat mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan dan dapat mengalokasikan sumber daya secara optimal untuk mendukung kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang optimal akan memengaruhi kualitas pencapaian hasil kerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, meningkatkan kinerja karyawan perlu diperhatikan agar dapat menghasilkan *output* yang maksimal. Salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja. Menurut Afandi (2018) kepuasan kerja merupakan sikap yang positif yang mencakup perasaan dan perilaku seseorang terhadap pekerjaannya dan bagaimana pekerjaan itu dihargai karena mencapai tujuan utama pekerjaan. Kepuasan kerja mencerminkan sikap individu pada pekerjaannya, di mana pada dasarnya setiap individu akan selalu

berusaha maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya untuk mencapai kepuasan kerja yang mereka inginkan.

Kepuasan kerja yang tinggi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan Judge & Bono (2001). Sebaliknya jika tingkat kepuasan kerja yang rendah akan berdampak pada kinerja karyawan. Seorang karyawan yang bersikap positif dan merasa puas dengan kinerjanya maka, cenderung merasa termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya secara maksimal. Hal ini selaras dengan penelitian (Nurrohmat & Rini, 2021; Setiani & Febrian, 2023; Marlius & Melaguci, 2024) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian lain mengemukakan hasil yang berbeda, Bagis et al. (2021) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga terdapat *research gap* dalam penelitian ini. Untuk meningkatkan kepuasan kerja maka, salah satunya faktornya yaitu dengan meningkatkan *self-efficacy*.

*Self-efficacy* merupakan kepercayaan seseorang pada kapasitas kemampuan dirinya untuk mencapai kesuksesan dalam melaksanakan pekerjaannya Kilapong (2013). Ketika seorang karyawan mempunyai *self-efficacy* yang tinggi maka, akan mampu menyelesaikan masalah dan tanggung jawabnya dengan baik. Sebaliknya jika seorang karyawan memiliki *self-efficacy* rendah, maka cenderung tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya secara maksimal. Jika seorang karyawan bisa menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik maka, akan berdampak dengan kepuasan pada dirinya sendiri. Hal ini sejalan dengan *Social Cognitive Theory* (SCT) yang menjelaskan tentang mekanisme kognitif atau berpikir yang memengaruhi bagaimana seseorang berpikir, merasa, dan bertindak Bandura (1997). *Self-efficacy* dalam teori SCT memiliki tiga peran penting yaitu, keyakinan untuk memengaruhi bagaimana seseorang berinteraksi dengan lingkungan mereka, pembelajaran dari mengamati perilaku baik seseorang untuk dicontoh agar meningkatkan kepercayaan diri mereka, dan keyakinan untuk membantu seseorang untuk mengerti dirinya dengan menetapkan tujuan yang realistis dan tetap termotivasi. Menurut Suhery et al. (2020) mengemukakan bahwa *self-efficacy* dapat memengaruhi kepuasan kerja dengan memperkuat keyakinan diri karyawan terhadap kemampuannya untuk menghadapi situasi apapun. Hal ini didukung oleh

penelitian yang dilakukan oleh (Dyta, 2020; Huda et al. 2022; Rahmatullah & Firdaus, 2024) mengemukakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun, dalam penelitian Lukiastuti (2021) mengungkapkan bahwa *self-efficacy* tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Selain *self-efficacy* yang dapat meningkatkan kepuasan kerja, faktor ini juga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Noviawati (2016) *self-efficacy* diperlukan dalam suatu perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya *self-efficacy* pada diri karyawan maka, dapat berdampak pada keyakinan akan kemampuan yang dimiliki karyawan untuk menyelesaikan tanggung jawabnya. Semakin tinggi seseorang karyawan mempunyai kepercayaan diri, semakin baik juga kinerjanya. Seorang karyawan sering kali merasa tidak percaya diri terhadap kemampuannya karena disebabkan oleh kurangnya motivasi yang diberikan oleh pemimpinnya sehingga cenderung lebih pesimis dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Pratiwi & Nawangsari, 2021; Lusiferina et al. 2023; Saputro & Suhermin, 2024) mengungkapkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, dalam penelitian (Lamidi et al. 2022; Kiftiyah & Al Banin, 2023; Prasetyono & Indriasih, 2023) mengungkapkan bahwa *self-efficacy* tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, terdapat inkonsistensi hasil penelitian terdahulu. *Self-efficacy* diyakini memiliki dampak yang positif terhadap kinerja karyawan. Namun, beberapa penelitian mengemukakan hubungan antara *self-efficacy* dan kinerja karyawan tidak terjadi secara langsung tanpa adanya faktor lain yang mendukung. Beberapa penelitian menunjukkan kepuasan kerja dapat menjadi variabel mediasi yang berperan sebagai jembatan antara *self-efficacy* dan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kertiani (2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi secara positif hubungan *self-efficacy* dan kinerja karyawan. Ketika seorang merasa percaya diri akan kemampuannya dari perusahaannya maka, mereka akan cenderung merasa puas dengan pekerjaan mereka. Selanjutnya, saat mereka puas dengan kinerja

mereka sendiri akan berdampak pada pengoptimalan kinerja. Terutama dalam konteks pekerjaan yang kompleks dan membutuhkan koordinasi seperti di BPS Provinsi Jawa Barat.

Hal ini sejalan dengan teori *Job Demand Resources (JD-R Theory)* yang dikemukakan oleh Bakker dan Demerouti (2016). Teori ini yang menjelaskan bahwa *self-efficacy* sebagai salah satu sumber daya pekerjaan berperan penting dalam meningkatkan kepercayaan diri karyawan untuk menghadapi berbagai tantangan dan tuntutan kerja. *Self-efficacy* dapat meningkatkan kepuasan kerja karena karyawan merasa kompeten dan termotivasi untuk dapat memenuhi target kerja. Kepuasan kerja berperan sebagai faktor pendukung yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja secara optimal. Hal ini relevan di BPS Provinsi Jawa Barat, dimana karyawan kerap menghadapi tekanan untuk menghasilkan data yang akurat, tepat waktu, dan relevan. Dalam kondisi tersebut, Karyawan dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi meyakini bahwa mereka mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga menumbuhkan kepuasan terhadap hasil yang telah dicapai. Dengan demikian, kepuasan kerja yang tinggi tidak hanya memperkuat *self-efficacy* tetapi juga meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, kepuasan kerja dapat berperan sebagai variabel mediasi yang menjembatani pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* yang tinggi tidak hanya berdampak langsung pada kinerja karyawan, tetapi juga secara tidak langsung dapat ditingkatkan melalui kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian (Wahyuningtyas dan Kirana, 2022; Mansur et al., 2023; Kurniawan & Saragih, 2024) mengemukakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Namun, penelitian Elkhori & Budianto (2024) mengungkapkan bahwa *self-efficacy* tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi dan *research gap* dari hasil penelitian sebelumnya maka, penulis tertarik untuk melakukan pembahasan lebih terperinci mengenai **“Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi (Studi pada Karyawan Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat)”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan maka, dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran tingkat *self-efficacy*, tingkat kinerja karyawan, dan tingkat kepuasan kerja Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat?
2. Apakah terdapat pengaruh positif tingkat *self-efficacy* terhadap tingkat kepuasan kerja Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat?
3. Apakah terdapat pengaruh positif tingkat *self-efficacy* terhadap tingkat kinerja karyawan Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat?
4. Apakah terdapat pengaruh positif tingkat kepuasan kerja terhadap tingkat kinerja karyawan Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat?
5. Apakah terdapat pengaruh positif tingkat *self-efficacy* terhadap tingkat kinerja karyawan melalui tingkat kepuasan kerja sebagai variabel mediasi Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan rumusan masalah diatas maka, tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran dari tingkat *self-efficacy*, tingkat kinerja karyawan, dan tingkat kepuasan kerja Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat.
2. Untuk mengetahui pengaruh positif tingkat *self-efficacy* terhadap tingkat kepuasan kerja Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh positif tingkat *self-efficacy* terhadap tingkat kinerja karyawan Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat.
4. Untuk mengetahui pengaruh positif tingkat kepuasan kerja terhadap tingkat kinerja karyawan Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat.
5. Untuk mengetahui pengaruh positif tingkat *self-efficacy* terhadap tingkat kinerja karyawan melalui tingkat kepuasan kerja sebagai variabel mediasi Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

### **1.4.1 Kegunaan Akademis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat serta memberikan kontribusi baru berupa wawasan dan perkembangan ilmu pengetahuan, terutama pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Selain itu penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman terhadap hubungan *self-efficacy*, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat dalam memahami kinerja karyawan, khususnya terkait dengan peran *self-efficacy* dan kepuasan kerja. Dengan demikian, instansi dapat lebih mudah mengidentifikasi faktor-faktor penyebab penurunan kinerja karyawan, mengembangkan strategi untuk mengoptimalkan performa karyawan serta mendukung pencapaian tujuan organisasi.