

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam organisasi, termasuk dalam berjalannya suatu perusahaan. Baik dan tidak baiknya citra perusahaan juga dapat ditentukan oleh sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Jika sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut baik, maka kemungkinan citra perusahaan akan semakin baik dan maju namun, jika sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut kurang baik maka ada kemungkinan membuat citra perusahaan menjadi buruk. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia harus berperan dalam mencari sumber daya manusia yang memiliki kemampuan atau kapasitas seperti yang dibutuhkan oleh perusahaan dan harus dikelola dan dikoordinasi dengan efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan sebuah organisasi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting dalam perusahaan meliputi orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi atau perusahaan (Handoko dalam Utamajaya dan Sriathi (2015, 1505). Salah satu tugas perusahaan agar karyawannya memiliki kinerja yang baik yaitu perusahaan harus memerhatikan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh setiap karyawan dengan terus berusaha mengarahkan, membina, dan mengembangkan potensi yang dimiliki oleh karyawan di dalam bekerja. Di era saat ini, banyak perusahaan yang melakukan hal

tersebut baik perusahaan swasta maupun perusahaan milik negara (BUMN).

Badan Usaha Milik Negara (BUMN) adalah badan usaha yang seluruhnya atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh negara melalui penyertaan secara langsung yang berasal dari kekayaan negara yang dipisahkan (berdasarkan UU Republik Indonesia No. 19 Tahun 2003). BUMN berasal dari kontribusi dalam perekonomian Indonesia yang berperan menghasilkan barang dan jasa guna mewujudkan kesejahteraan rakyat.

Salah satu perusahaan BUMN di Indonesia yang melakukan hal tersebut yaitu PT. Pos Indonesia (Persero). PT. Pos Indonesia (Persero) adalah salah satu BUMN yang bergerak di bidang jasa pelayanan. Perkembangan PT. Pos Indonesia mulai diatur sejak tahun 1746, yaitu dengan tujuan untuk lebih menjamin keamanan surat-surat penduduk. Mengamati perkembangan zaman di mana sektor pos dan telekomunikasi berkembang sangat pesat, maka pada tahun 1978 berubah menjadi Perusahaan Negara Pos dan pada tahun 1995 berubah menjadi Perseroan Terbatas dengan nama PT. Pos Indonesia (Persero). PT. Pos Indonesia memiliki tugas pokok menyelenggarakan jasa pos dan giro untuk umum dalam dan luar negeri yang meliputi jasa pos, jasa giro, jasa keuangan dan jasa keagenanserta usaha-usaha lain yang menunjang jasa pos dan giro sesuai dengan peraturan UU Nomor 38 Tahun 2009. PT. Pos Indonesia (Persero) sebagai salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di bidang pelayanan jasa logistik memiliki cakupan kegiatan yang luas dan kompleks. Perusahaan senantiasa mengupayakan peningkatan kinerja karyawan dengan merumuskan berbagai rencana di bidang sumber daya manusia untuk memandu perusahaan dalam mewujudkan visi dan misinya menjadi perusahaan besar. Tentunya untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan

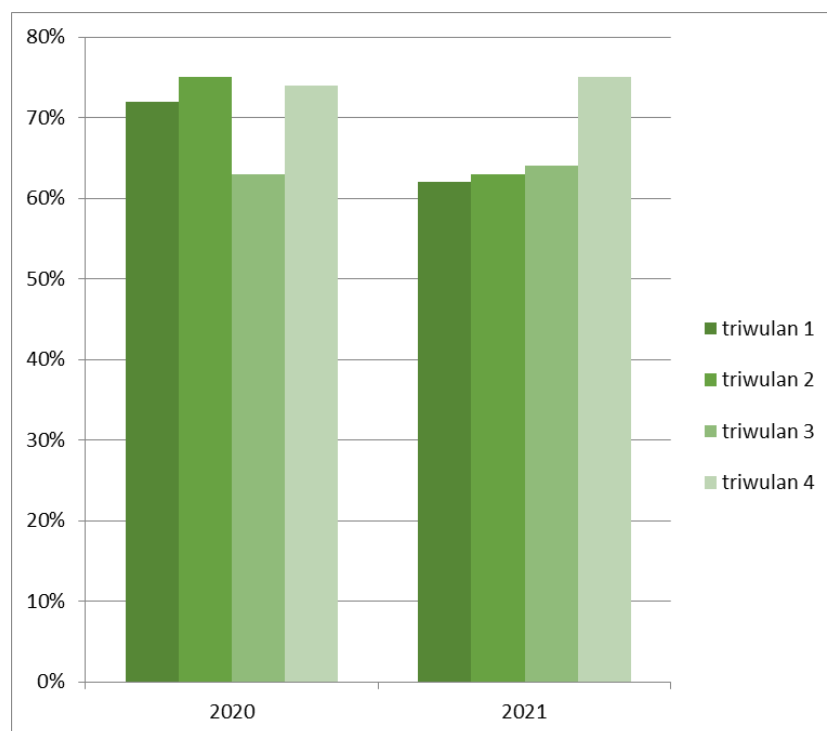
perencanaan strategis yang matang.

Selain itu, perusahaan akan menerapkan strategi dan merumuskan kebijakan dengan menetapkan rencana kerja, memberikan anggaran, dan menetapkan prosedur evaluasi kinerja akhir. Hal itu mengarahkan bahwa fondasi dari sebuah organisasi, yaitu kinerja. Kinerja dalam organisasi sangatlah penting. Jika organisasi tidak memerhatikan kinerja masing-masing pegawai maka organisasi tersebut akan sulit untuk mencapai tujuannya.

Kinerja dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi. Simamora (2005) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu persyaratan-persyaratan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya. Output yang dihasilkan dapat berupa fisik maupun nonfisik yang menyebutnya berupa karya.

Kinerja adalah bentuk keberhasilan memenuhi peran atau tujuan tertentu yang dihasilkan oleh tindakan seseorang. Jika pekerjaan seseorang dapat melebihi peran atau tujuan yang telah ditentukan, maka kinerja orang tersebut dianggap baik. Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah mengemban tugasnya dalam rangka melaksanakan strategi perusahaan, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran pegawai sebagai individu atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi perusahaan (Harsuko dalam Juni Priansa (2019, 179). Kinerja adalah suatu konsep yang multidimensional mencakup tiga aspek, yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*) dan prestasi (*accomplishment*).

Kinerja memiliki hubungan dengan penilaian kerja yang dilakukan seseorang. Oleh karena itu standar kerja perlu diterapkan oleh perusahaan. Penilaian kinerja yang digunakan oleh PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Cabang Asia Afrika Bandung adalah berbentuk *Key Performance Indicator* (KPI) yaitu penilaian kinerja individu yang tingkat pencapaian kerjanya dalam bentuk persentase ketercapaian kinerja. Penilaian Kinerja di PT. Pos Indonesia (Persero) dilakukan setiap 3 bulan sekali. Berikut ini adalah grafik pencapaian kinerja karyawan pada Kantor Pos Cabang Asia Afrika, yang merupakan persentase akumulasi dari komponen-komponen *Key Performance Indicator*.



Gambar 1.1
Penilaian Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos
Cabang Asia Afrika Bandung

Tabel 1.1
Pencapaian Penilaian Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor
Cabang Asia Afrika Bandung Pada Tahun 2020-2021

	2020	2021
Triwulan 1	72%	62%
Triwulan 2	75%	63%
Triwulan 3	63%	64%
Triwulan 4	74%	75%

Sumber: Bagian SDM Kantor Pos Asia Afrika Bandung, 2022

Berdasarkan gambar 1.1 dapat dilihat pencapaian penilaian kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Asia Afrika Bandung pada tahun 2020-2021. Pencapaian kinerja karyawan yang fluktuatif pada setiap triwulannya dapat terlihat. Pada tahun 2020 pada triwulan 1 dan 2 pencapaian kinerja karyawan sebesar 72% dan 75% lalu mengalami penurunan pada triwulan 3 yaitu menjadi 63%. Pencapaian kinerja meningkat kembali pada triwulan ke 4 menjadi 74%. Namun, pada tahun 2022 pencapaian kinerja cenderung naik pada setiap triwulannya, pada triwulan 1 pencapaian kinerja sebesar 62% kemudian naik 1% pada triwulan 2 menjadi 63% kembali naik 1% pada triwulan 3 menjadi 64% dan naik kembali pada triwulan ke 4 menjadi 75%.

Dari informasi yang diberikan oleh manajer di bagian SDM diketahui bahwa realisasi pencapaian kinerja karyawan dapat disimpulkan belum optimal karena belum memenuhi target dan harapan yang ditetapkan PT. Pos Indonesia sebesar 100%. Ketercapaian target 100% artinya karyawan mampu memenuhi keseluruhan tugas yang dilimpahkan kepada mereka dalam bentuk program kerja. Hal ini didukung oleh hasil pra-survei yang telah peneliti lakukan di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Cabang Asia Afrika Bandung yang akan peneliti sajikan dihalaman selanjutnya.

Tabel 1.2
Sistem Manajemen Kinerja PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Asia Afrika Bandung

Keterangan	Nilai (%)
A = Sangat Baik	91-100
B = Baik	81-90
C = Cukup	71-80
D = Kurang	61-70

Berdasarkan wawancara awal dengan pihak PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Cabang Asia Afrika Bandung berkenaan dengan kinerja pegawai, penulis menemukan beberapa fenomena masalah yang terjadi pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Cabang Asia Afrika Bandung. Permasalahan tersebut dapat dilihat dari kinerja pegawai setiap tahunnya. Sebagaimana tabel berikut ini :

Tabel 1.3
Rekapitulasi Penilaian Kinerja Pegawai PT. Taspen (Persero) KCU Bandung Periode Tahun 2013-2017

NO	Tahun	Jumlah Pegawai	Angka (%)	Predikat	Standar (%)
1	2018	80	91,1	A	100
2	2019	80	88,5	B	100
3	2020	80	82,32	B	100
4	2021	80	76,47	C	100
5	2022	80	72,03	C	100

Sumber: PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Cabang Asia Afrika Bandung

Dari tabel 1.3 menunjukkan bahwa terjadi penurunan kinerja pada pegawai PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Cabang Asia Afrika Bandung. Dimana hasil penilaian kinerja pada tahun 2018 total skornya adalah sebesar 91,1 masuk kedalam kategori sangat baik, kemudian pada tahun 2019 total skornya mengalami penurunan menjadi sebesar 88,5 masuk dalam kategori baik, kemudian pada pada tahun 2020 total skornya adalah sebesar 82,32 mengalami penurunan

angka tetapi masih dalam kategori baik, kemudian untuk tahun 2021 kinerja pegawai mengalami penurunan, dimana total skornya adalah sebesar 76,47 sehingga masuk dalam kategori cukup dan untuk tahun 2022 mengalami penurunan lagi menjadi sebesar 72,03 masih dalam kategori cukup. Tentunya hal ini jauh dari harapan perusahaan yang menginginkan para pegawainya memiliki kinerja yang baik yaitu 100%.

Penulis merasa data sekunder yang sudah didapat masih kurang untuk penulis jadikan sebagai landasan pelaksanaan penelitian, oleh karena itu dari hasil arahan pembimbing dan dengan tujuan untuk memperkuat penelitian ini maka penulis menggunakan kuesioner kepada 30 orang pegawai PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Cabang Asia Afrika Bandung alasan penulis melakukan kuesioner yaitu untuk mengetahui dimensi kinerja pegawai apa saja yang dinilai bermasalah oleh pegawai PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Cabang Asia Afrika Bandung. Data yang didapatkan penulis adalah sebagai berikut :

Tabel 1.4
Hasil Kuesioner Pra Survei Mengenai Kinerja Pegawai Di PT Pos Indonesi
(Persero) Kantor Pos Cabang Asia Afrika

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata Skor
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Kuantitas	4	5	4	10	7	79	2,63
2	Kualitas	2	3	8	6	11	69	2,30
3	Ketepatan waktu	1	2	5	12	10	62	2,06
4	Kehadiran	2	3	6	8	11	67	2,23
5	Kemampuan bekerja sama	4	5	2	10	9	75	2,50
Skor rata-rata								2,34

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Pra Survei, 2022

Berdasarkan tabel 1.4 hasil kuesioner pra-survei untuk variabel kinerja karyawan skor rata-rata yang diperoleh yaitu 2,34. Hal tersebut dikategorikan

belum optimalnya kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Cabang Asia Afrika Bandung karena masih terdapat karyawan yang tidak memaksimalkan waktu kerjanya saat di kantor dan masih terdapat karyawan yang tidak teliti dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga karyawan tersebut tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Adapun data hasil kuesioner pra-survei yang didapat penulis dari karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Cabang Asia Afrika Bandung. Pengukurannya menggunakan 8 variabel bebas yang memengaruhi kinerja karyawan. Alasan penulis melakukan pra survei yaitu untuk mengetahui masalah-masalah apa saja yang dapat memengaruhi kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Cabang Asia Afrika Bandung. Data yang didapatkan penulis adalah sebagai berikut:

Tabel 1.5
Rekapitulasi Hasil Pra Survei Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Kepuasan Kerja	Pekerjaan itu sendiri	5	13	7	3	2	106	3,53
	Gaji	4	10	12	4	0	101	3,36
	Kesempatan Promosi	4	15	6	5	0	108	3,60
	Pengawasan	9	16	2	3	0	121	4,03
	Kondisi Kerja	7	16	5	2	0	118	3,93
Skor rata-rata Kepuasan Kerja								3,69
Motivasi Kerja	Kebutuhan untuk berprestasi	1	2	6	10	11	62	2,06
	Kebutuhan memperluas pergaulan	1	2	7	11	9	65	2,16

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
	Kebutuhan untuk menguasai suatu pekerjaan	3	5	7	5	10	76	2,53
Jumlah skor rata-rata <i>Motivasi Kerja</i>								2,25
<i>Self Efficacy</i>	Level	3	5	7	5	10	76	2,53
	Generality	1	2	6	11	10	63	2,10
	Strength	1	2	6	10	11	62	2,06
Jumlah skor rata-rata <i>Self Efficacy</i>								2,23
Komitmen Organisasi	Komitmen Afektif	8	5	8	9	0	102	3,40
	Komitmen Berkelanjutan	3	18	4	4	1	108	3,60
	Komitmen normative	3	13	12	2	0	107	3,56
Jumlah skor rata-rata komitmen organisasi								3,52
Kepemimpinan	Inovator	10	5	9	4	2	107	3,56
	Komunikator	14	7	5	4	0	121	4,03
	Motivator	14	8	6	2	0	124	4,13
	Controller	14	5	2	7	2	111	3,70
Jumlah skor rata-rata kepemimpinan								3,85
Kompensasi	Kompensasi Finansial Langsung	5	14	6	5	0	109	3,63
	Kompensasi Finansial Tidak Langsung	3	4	16	5	2	91	3,03
	Kompensasi Non Finansial	4	7	16	2	1	101	3,36
Jumlah skor rata-rata Kompensasi								3,34

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Pra Survei Oleh Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 1.4 di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan karyawan mengenai 6 variabel bebas yang memengaruhi kinerja pegawai di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Cabang Asia Afrika Bandung yang mendapatkan skor rata-rata terendah yaitu variabel *Motivasi* dan *Self Efficacy* dibandingkan dengan variabel lainnya.

PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Cabang Asia Afrika Bandung membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi, untuk tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan akan menentukan pencapaian tujuan perusahaan. Untuk memberikan kinerja yang baik seorang karyawan harus mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan. Selain itu, karyawan harus memiliki keyakinan bahwa dirinya mampu dalam melakukan tugas, mencapai tujuan, menghasilkan sesuatu, dan mengambil tindakan untuk mencapai keterampilan tertentu dalam berbagai aktivitas

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, Menurut Nawawi (2007) kata motivasi memiliki kata dasar motif yang berarti dorongan sebab atau dasar seseorang untuk melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. Menurut Handoko (2010) mengartikan motivasi sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Semakin sering motivasi diberikan kepada karyawan akan menyebabkan kinerja karyawan meningkat. Berikut peneliti sajikan mengenai hasil pra survei motivasi kerja pada PT Pos Indonesia pada halaman selanjutnya.

Tabel 1.6
Hasil Pra Survei Motivasi Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos
Cabang Asia Afrika Bandung

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Motivasi Kerja	Kebutuhan untuk berprestasi	1	2	6	10	11	62	2,06
	Kebutuhan memperluas pergaulan	1	2	7	11	9	65	2,16
	Kebutuhan menguasai suatu pekerjaan	3	5	7	5	10	76	2,53
Jumlah rata-rata Motivasi								2,25

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Pra Survei Oleh Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 1.6 menunjukkan bahwa jumlah skor rata-rata Motivasi yang diperoleh yaitu 2,25 dari ketiga dimensi variabel Motivasi dimensi kebutuhan akan prestasi memiliki nilai rata-rata paling rendah sebesar 2,06 dibandingkan dengan kedua dimensi lainnya.

Selain dari data pra survei yang menunjukkan bahwa variabel Motivasi terdapat masalah, peneliti melakukan wawancara yang berkaitan dengan variabel Motivasi kepada pemilik perusahaan, menurut Bapak Dodi variabel Motivasi masih rendah dikarenakan karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Cabang Asia Afrika Bandung masih kurang dalam keyakinan menyelesaikan tugas, terutama dalam hal keyakinan memotivasi dalam menyelesaikan tugas dan keyakinan diri dapat menyelesaikan masalah dalam melakukan tugas yang dibebankan hal tersebut dapat terlihat dari realisasi produksi yang masih jauh dari target yang telah ditentukan. Berikut ini data hasil pra survei yang diperoleh mengenai variabel *Self Efficacy*:

Tabel 1.7
Hasil Pra Survey *Self Efficacy* pada PT. Pos (Persero) Kantor Pos Cabang
Asia Afrika Bandung

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
<i>Self Efficacy</i>	<i>Level</i>	3	5	7	5	10	76	2,53
	<i>Generality</i>	1	2	6	11	10	63	2,10
	<i>Strength</i>	1	2	6	10	11	62	2,06
Jumlah rata-rata Motivasi								2,23

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Pra Survei Oleh Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 1.7 menunjukkan bahwa jumlah skor rata-rata Motivasi yang diperoleh yaitu 2,23 dari ketiga dimensi variabel *Self Efficacy* dimensi *Strength* memiliki nilai rata-rata paling rendah sebesar 2,06 dibandingkan dengan kedua dimensi lainnya.

Selain dari data pra survei yang menunjukkan bahwa variabel *Self Efficacy* terdapat masalah, peneliti melakukan wawancara yang berkaitan dengan variabel *Self Efficacy* kepada pemilik perusahaan, menurut Bapak Dodi variabel *Self Efficacy* masih rendah dikarenakan karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Cabang Asia Afrika Bandung masih rendah dalam hal keyakinan dalam menyelesaikan tugas, terutama dalam hal keyakinan dapat memotivasi diri sendiri dalam menyelesaikan tugas dan keyakinan diri dapat menyelesaikan masalah dalam suatu pekerjaan dan rendah keyakinan dalam hal menyelesaikan pekerjaan yang diluar batas kemampuan.

Berdasarkan hal tersebut, maka penulis tertarik untuk menganalisis tentang motivasi kerja yang dikaitkan dengan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan di dalam PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos cabang Asia afrika Bandung melalui skripsi. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk mengangkat judul mengenai

“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. POS INDONESIA (PERSERO) KANTOR POS CABANG ASIA AFRIKA BANDUNG”

1.2 Identifikasi Dan Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis akan mengidentifikasi dan merumuskan beberapa permasalahan untuk melakukan penelitian mengenai motivasi kerja dan *self efficacy* dan kinerja karyawan yang akan menjadi bahan penelitian selanjutnya.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis dapat mengidentifikasikan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Motivasi kerja
 - a. Kurangnya motivasi dari lingkungan kerja
 - b. Kurangnya keyakinan memotivasi diri sendiri dalam menyelesaikan tugas
2. *Self efficacy*
 - a. Rendahnya memotivasi diri sendiri karyawan dalam menyelesaikan tugas
 - b. Rendahnya keyakinan karyawan dalam hal menyelesaikan pekerjaan yang diluar batas kemampuan
3. kinerja karyawan
 - a. Kurangnya ketepatan waktu yang dimiliki karyawan dalam bekerja
 - b. Karyawan kurang memaksimalkan waktu kerja pada saat dikantor

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka permasalahan yang hendak dikaji dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana motivasi kerja karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Cabang Asia Afrika Bandung
2. Bagaimana *self efficacy* karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Cabang Asia Afrika Bandung
3. Bagaimana kinerja karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Cabang Asia Afrika Bandung
4. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Cabang Asia Afrika Bandung

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Motivasi kerja di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Cabang Asia Afrika Bandung.
2. *Self efficacy* di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Cabang Asia Afrika Bandung.
3. Kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Cabang Asia Afrika Bandung.

4. Besarnya pengaruh motivasi kerja dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Cabang Asia Afrika Bandung baik secara simultan maupun parsial.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penulis mengharapkan penelitian ini dapat memberi manfaat bukan hanya bagi peneliti tetapi bagi mereka yang membacanya. Penelitian ini diharapkan dapat berguna juga secara teoritis maupun praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memiliki kegunaan secara teoritis sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran yang akan memperkaya ilmu pengetahuan tentang penelitian ini
2. Sebagai bahan masukan atau kajian lebih lanjut dan bahan perbandingan penelitian lain yang mempunyai kepentingan yang berbeda untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan bagi pihak-pihak yang membutuhkan sumber-sumber informasi dari hasil penelitian ini.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat berguna bagi pihak yang sedang membutuhkan untuk memperoleh informasi mengenai motivasi kerja, *self efficacy* dan kinerja karyawan. Secara rinci kegunaan penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

1. Bagi penulis

- a. Dapat mengetahui secara langsung mengenai motivasi kerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Cabang Asia Afrika Bandung.
- b. Dapat mengetahui secara langsung mengenai *self efficacy* pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Cabang Asia Afrika Bandung.
- c. Dapat mengetahui secara langsung mengenai kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Cabang Asia Afrika Bandung.

2. Bagi perusahaan

- a. Penelitian ini diharapkan bisa menghasilkan kesimpulan dan saran-saran atas masalah yang dihadapi sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos cabang Asia afrika Bandung.
- b. Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan evaluasi atas masalah yang dihadapi sebagai bahan perbaikan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos cabang Asia afrika Bandung.

3. Bagi pihak lain

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan referensi untuk pengembangan ilmu mengenai motivasi kerja dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.
- b. Dijadikan sebagai informasi yang bermanfaat untuk para pembaca yang akan melakukan penelitian pada bidang yang sama.