

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dewasa ini makin disadari oleh semakin banyak pihak bahwa dalam menjalankan roda suatu organisasi, manusia merupakan unsur yang terpenting, mengingat bahwa sumber daya manusia merupakan unsur yang terpenting, pemeliharaan hubungan kontinue dan serasi dengan para karyawan dalam setiap organisasi menjadi sangat penting. Teori manajemen sumber daya manusia memberi petunjuk bahwa hal-hal terpenting diperhatikan dalam pemeliharaan hubungan tersebut menyangkut disipliner, penanggulangan stres, motivasi, kepuasan kerja, sistem komunikasi, perubahan dan pengembangan organisasi serta meningkatkan mutu hidup kekayaan para karyawan/pekerja (Sondang, 2009). Apabila hal-hal penting tersebut diatas berjalan dengan baik, maka diharapkan tujuan-tujuan organisasi akan tercapai dengan baik pula. Setiap organisasi mempunyai tujuan-tujuan yang hendak dicapai. Tujuan ini diraih dengan mendayagunakan sumber dayanya yang ada (Henry Simamora, 2010:1).

Perkembangan dunia perbankan dewasa ini sangatlah pesat. Banyaknya pesaing menyebabkan perusahaan sulit untuk mempertahankan nasabah agar tetap loyal. Dunia bisnis yang berkembang terlihat dari persaingan serta perkembangan pengetahuan dan teknologi yang semakin canggih membawa perubahan terhadap pola kehidupan karyawan. Perubahan tersebut mengakibatkan tuntutan yang lebih

tinggi terhadap setiap karyawan untuk lebih meningkatkan prestasi kerja mereka.

Bank BTN menempati posisi sepuluh di Indonesia dengan urutan bank dengan nilai aset terkecil, dalam hal ini perusahaan harus tetap menjaga prestasi kerja karyawan agar tetap bisa bertahan atau bahkan dapat menaikkan pendapatannya dan tidak mustahil Bank BTN akan menjadi bank terbesar di tahun yang akan datang. Seperti dalam tabel 1.1 di bawah ini menerangkan peringkat bank di Indonesia.

Tabel 1.1
Daftar 10 Bank Terbesar Nasional (Aset/Nasabah)

No	Nama Bank	Asset (Rp Triliun)	Jumlah Karyawan	Jumlah Nasabah (%)
1.	Bank Mandiri	371,67	27.907	80.0
2.	BRI	306,76	85.530	81.2
3.	BCA	305,16	19.962	83.6
4.	BNI	217,07	23.639	81.5
5.	Bank CIMB Niaga	126,96	13.612	73.4
6.	Bank Danamon	101,78	62.266	73.8
7.	Bank Panin	91,50	5.329	75.0
8.	BII	66,87	7.758	75.5
9.	Bank Permata	65,32	6.290	74.6
10.	BTN	61,66	5.135	70.0

Sumber: Data Statistik Agustus 2010

Berdasarkan data statistik tersebut, sebanyak sepuluh bank papan atas menguasai 63,5 persen pangsa pasar aset perbankan nasional. Total aset 10 bank terbesar itu adalah Rp1.714 triliun. Oleh karena itu, sangatlah penting bagi sebuah instansi untuk meningkatkan prestasi kerja karyawannya, agar perusahaan dapat berhasil mencapai semua tujuan. Prestasi kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan prestasi kerja karyawannya. Prestasi kerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang untuk mengetahui sejauh mana seseorang mencapai prestasi yang diukur atau dinilai.

Prestasi juga merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang setelah ia melakukan suatu kegiatan. Tanpa adanya suatu prestasi kerja yang tinggi, mengakibatkan tugas-tugas pekerjaan yang diselesaikan kurang baik, kurang baiknya pelaksanaan tugas yang dikerjakan oleh pegawai menunjukkan rendahnya prestasi kerja karyawan yang akan mengganggu proses pencapaian tujuan perusahaan.

Bank BTN telah menyusun strategi bisnis agar tetap menjadi pemain utama dalam bidang pembiayaan perumahan di Indonesia dengan pangsa pasar terbesar yang terus meningkat di masa depan. Pembiayaan perumahan di Indonesia untuk pembiayaan KPR secara nasional setidaknya sekitar 25% pangsa pasarnya masih dikuasai Bank BTN. Untuk pembiayaan KPR dengan skim FLPP atau rumah yang menjadi program pemerintah dominasi masih dikuasai Bank BTN sekitar 98%.

PT Bank Tabungan Negara Tbk (BTN) siap bersaing dengan perbankan lokal dan asing dalam pemberian kredit . Saat ini Bank BTN terus memperkuat dalam bisnis pembiayaan perumahan dengan mendorong peningkatan layanan, perbaikan teknologi informasi, aktivitas bisnis yang mengedepankan *Good Corporate Governance* dan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM).

Pesaing bisnis yang masuk pada bisnis utama Bank BTN setiap waktu bertambah banyak dan bertambah besar di pasar. PT Bank Tabungan Negara Tbk (BTN), semakin memperkuat posisinya sebagai bank penyalur kredit pemilikan properti (KPR) terbesar di Indonesia. Sejak 10 desember 1976 sampai November 2014, rumah yang terealisasi dengan menggunakan KPR BTN sebanyak 3.371.958 unit.

Jumlah tersebut terbagi terbagi atas rumah subsidi 2.562.043 unit (76%) dan rumah non subsidi 809.915 unit (24%). Sedangkan total kredit mencapai Rp 120,99 triliun yang terdiri atas KPR Subsidi sebesar Rp 56,58 triliun (46,8%) dan KPR Non Subsidi sebesar Rp 64,41 triliun (53,2%). Dengan pencapaian itu, total pangsa pasar KPR BTN menjadi sebesar 24%. Sementara untuk segmen KPR subsidi, Bank BTN menguasai 95% pangsa pasar dari total penyaluran Fasilitas Likuiditas Pembiayaan Perumahan (FLPP) tahun 2011-2013. Kendati penyaluran KPR BTN tiap tahun terus tumbuh, namun Indonesia masih menghadapi masalah kekurangan rumah yang layak huni dan terjangkau. Bahkan saat ini menurut Badan Statistik, kebutuhan masyarakat akan rumah adalah sebanyak 13,5 juta.

Sekitar 80 % pembeli rumah, menggunakan KPR. Bank BTN memberikan peran lebih besar dalam mendukung pemerintah menyiapkan program rumah nasional bagi masyarakat menengah ke bawah KPR BTN terus tumbuh dan pihaknya secara konsisten akan mengurus perumahan dengan pengembangan kualitas pelayanan dan fitur-fitur baru. Untuk merealisasikan visi sebagai bank khusus penyalur KPR, BTN juga akan meluncurkan inovasi baru, misalnya Tabungan Perumahan dan *BTN Housing Finance Center*.

Target yang telah dicapai karyawan merupakan prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu caranya adalah meningkatkan prestasi kerja

karyawan. Berikut data yang diperoleh penulis mengenai prestasi kerja karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Bandung adalah sebagai berikut :

Tabel 1.2
Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Bandung

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Pegawai	Jumlah Skor	Realisasi (%)	Target (%)
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)				
1	Kualitas	10	5	12	3	1	30	113	75	100
2	Kuantitas	9	6	11	2	2	30	108	72	100
3	Tanggung Jawab	17	6	5	1	1	30	127	84	100
4	Kerjasama	11	5	10	1	3	30	110	73	100
5	Inisiatif	8	7	13	2	-	30	111	74	100
Jumlah Skor Rata-Rata									76	100
Jumlah Skor = Nilai x F										
Realisasi = Jumlah Skor : (F Tertinggi x Jumlah Karyawan) x 100%										
Jumlah Skor Rata-Rata = Total Realisasi : Total Pernyataan										

Sumber : Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei (2015)

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa prestasi karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Bandung yang secara keseluruhan dapat dikatakan belum sesuai dengan yang diharapkan dengan nilai rata-rata sebesar 76% dari target 100% yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini menunjukkan masalah dari dimensi kualitas yaitu masih ada karyawan yang menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan sehingga hasil pekerjaan dinilai kurang maksimal. Masalah dimensi kuantitas yaitu masih ada karyawan yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Masalah dimensi kerjasama yaitu kurang terjalannya kekompakan dari setiap karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan bersama dengan karyawan lain. Karyawan masih mementingkan ego masing-masing dalam menyelesaikan pekerjaan karena adanya perbedaan persepsi. Masalah dimensi inisiatif yaitu kurangnya inisiatif dari

karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dan selalu menunggu perintah dari pemimpin, sehingga karyawan masih terlihat tidak mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan.

Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2010:825)

Disiplin kerja dapat dibentuk melalui pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya (Sondang, 2000). Sikap disiplin tidak terbentuk dalam sekejap, tetapi dibutuhkan pembinaan, tempaan yang terus-menerus sejak dini. Tempaan tidak harus kekerasan yang diutamakan, melainkan diperlukan ketegasan, karena ketegasan dan keteguhan dalam melaksanakan peraturan merupakan modal utama dan syarat mutlak mewujudkan disiplin.

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Semakin baik disiplin kerja karyawan, maka diharapkan semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya (Prijadarminto, 2010). Karena disiplin kerja adalah kepatuhan dan ketaatan secara sadar terhadap aturan dan ketentuan menyangkut hubungan kerja dan kondisi kerja. Berikut data yang diperoleh penulis mengenai disiplin kerja di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Bandung adalah sebagai berikut:

Tabel 1.3
Disiplin Kerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor
Cabang Bandung

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Pegawai	Jumlah Skor	Realisasi (%)	Target (%)
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)				
1	Kehadiran	5	7	14	3	1	30	102	68	100
2	Kewaspadaan	4	9	13	2	2	30	101	67	100
3	Ketaatan pada standar kerja	6	5	17	1	1	30	104	69	100
4	Ketaatan pada peraturan kerja	10	12	6	2	-	30	120	80	100
5	Etika kerja	13	8	7	1	1	30	121	81	100
Jumlah Skor Rata-Rata									73	100
Jumlah Skor = Nilai x F										
Realisasi = Jumlah Skor : (F Tertinggi x Jumlah Karyawan) x 100%										
Jumlah Skor Rata-Rata = Total Realisasi : Total Pernyataan										

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei (2015)

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa disiplin kerja karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Bandung yang secara keseluruhan dapat dikatakan belum sesuai dengan yang diharapkan dengan nilai rata-rata sebesar 73% dari target 100% yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini menunjukkan masalah dari dimensi kehadiran yaitu masih adanya karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan dan masih adanya karyawan yang masuk kerja tidak tepat waktu. Masalah dimensi kewaspadaan yaitu karyawan yang kurang teliti dalam menyelesaikan pekerjaan disebabkan kelalaian karyawan dalam bekerja. Masalah dimensi ketaatan pada standar kerja yaitu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya tidak sesuai dengan pedoman kerja yang diberikan pemimpin dan juga masih adanya karyawan yang menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Tabel 1.4
Rekapitulasi Absensi Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk.
Kantor Cabang Bandung Bulan Mei s/d Oktober 2015

Bulan	Keterangan			Jumlah pegawai absen	Jumlah Karyawan	Presentase ketidakhadiran pegawai (%)
	Sakit	Izin	Alpha			
Mei	-	2	2	4	30	13 %
Juni	1	3	1	5	30	17 %
Juli	-	2	2	4	30	13 %
Agustus	-	3	3	6	30	20 %
September	1	4	2	7	30	23 %
Oktober	-	4	4	8	30	26 %

Presentase = Jumlah karyawan absen : Jumlah karyawan x 100%

Sumber : PT. BTN (Persero) Tbk.

Berdasarkan Tabel 1.4 menunjukkan bahwa ketidakhadiran karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Bandung mengalami kenaikan. Hal ini dapat di buktikan dengan perbandingan ketidakhadiran karyawan yang setiap bulannya naik 2-5%. Kenaikan ketidakhadiran absensi karyawan ini disebabkan karena banyak karyawan yang izin untuk urusan keperluan keluarga dan karyawan tidak masuk tanpa keterangan. Tingginya ketidakhadiran karyawan ini berhubungan dengan prestasi kerja karyawan yang menurun.

Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungan, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun diluarnya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang berpengaruh pada prestasasi kerjanya. Stres yang berat dapat berakibat pada kondisi fisik dan mental para karyawan. Kondisi fisik yang mungkin diderita dapat beraneka ragam seperti ketahanan fisik yang menurun, tekanan darah tinggi,

gangguan pernafasan, dsb. Sedangkan kondisi mental sebagai akibat stres dapat beraneka ragam bentuknya. Stres yang tidak dapat diatasi tersebut oleh para karyawan tersebut pasti berakibat negative pada prestasi kerja karyawan untuk membantu para karyawan mengatasi stres itu, banyak organisasi atau perusahaan yang memberikan jasa-jasa baiknya. Para ahli mengatakan bahwa stres itu dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Dengan perkataan lain, apabila sarana dan tuntunan tugas tidak selaras dengan kebutuhan dan kemampuan, ia akan mengalami stres, biasanya stres semakin kuat apabila seseorang menghadapi masalah yang datangnya bertubi-tubi. Pada dasarnya sumber stres itu dapat digolongkan pada yang berasal dari pekerjaan dan luar pekerjaan seseorang.

Stres kerja antara lain disebabkan oleh adanya tugas dan sasaran yang tidak jelas, adanya wewenang yang tidak jelas dalam pekerjaan, pekerjaan yang berlebihan, tuntutan perusahaan yang diberikan tidak sesuai kemampuan karyawan dan ada dukungan dari rekan kerja. Dukungan manajemen membantu dalam mengurangi atau tingkat stres pada karyawan, Stamper & Johlke (2011:321) berpendapat bahwa bantuan organisasi yang jelas, manajemen pendukung sebagai alat yang bertindak positif dalam menurunkan stres kerja terkait dalam karyawan. Bahaya stres diakibatkan karena kondisi kelelahan fisik, emosional dan mental yang disebabkan oleh adanya keterlibatan dalam waktu yang lama dengan situasi yang menuntut secara emosional. Proses berlangsung secara bertahap, akumulatif, dan lama kelamaan menjadi semakin memburuk.

Hal ini dapat mengakibatkan prestasi kerjanya menjadi rendah. Oleh karena itu, perusahaan harus memastikan bahwa disiplin kerja dan stres kerja memenuhi kriteria layak dan cukup. Demikian juga halnya dengan disiplin kerja yang menghargai prestasi kerja akan dapat pula meningkatkan prestasi kerja. Setiap karyawan akan giat bekerja apabila perusahaan memberikan penghargaan kepada usaha giat yang dilakukannya, dan apabila karyawan bekerja dengan giat dengan berasumsi bahwa semua sumber daya perusahaan lainnya turut mendukung, maka akan terlihat prestasi kerjanya yang tinggi. Berikut data yang diperoleh penulis mengenai stress kerja karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Bandung adalah sebagai berikut :

Tabel 1.5
Stres Kerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Bandung

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Pegawai	Jumlah Skor	Realisasi (%)	Target (%)
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)				
1	Kondisi pekerjaan	4	7	15	2	2	30	99	66	100
2	Masalah peran	3	9	14	3	1	30	100	67	100
3	Hubungan interpersonal	6	4	18	2	-	30	104	69	100
4	Perkembangan karir	11	12	5	2	-	30	122	81	100
5	Iklm organisasi	12	8	8	1	1	30	119	79	100
Jumlah Skor Rata-Rata									72	100
Jumlah Skor = Nilai x F										
Realisasi = Jumlah Skor : (F Tertinggi x Jumlah Karyawan) x 100%										
Jumlah Skor Rata-Rata = Total Realisasi : Total Pernyataan										

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei (2015)

Berdasarkan Tabel 1.5 dapat dilihat bahwa stress kerja karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Bandung yang secara

keseluruhan dapat dikatakan belum sesuai dengan yang diharapkan karyawan. Hal ini menunjukkan masalah dari dimensi kondisi pekerjaan yaitu karyawan bekerja tidak sesuai dengan jadwal/jam kerja normal. Masalah dimensi peran yaitu tugas dan tanggung jawab pekerjaan tidak jelas dan tidak sesuai dengan jabatan karyawan saat ini. Masalah dimensi hubungan interpersonal yaitu karyawan kurang bersosialisasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan. Ketidakmampuan karyawan dalam menghadapi stres dan membiarkannya berlarut-larut berakibat pada kondisi mental dan emosional dari karyawan, yang akhirnya akan mempengaruhi prestasi kerjanya.

Dengan adanya disiplin kerja dan stres kerja karyawan maka diharapkan para karyawan dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan hasil yang lebih baik serta semangat dan dorongan bertambah sehingga akan berpengaruh pada peningkatan prestasi kerja karyawan. Sedarmayanti (2009:54) disiplin kerja yang meningkat akan turut mempengaruhi prestasi kerja yang akhirnya dapat mencapai tujuan organisasi yang diharapkan. Oleh karena itu, merupakan suatu keharusan bagi perusahaan untuk mengembangkan sumber daya manusia sebagai salah satu faktor untuk mewujudkan prestasi kerja karyawan yang optimal.

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan diatas dan mengingat betapa pentingnya masalah disiplin kerja dan stress kerja karyawan bagi perusahaan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Bandung”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, maka penulis akan mengidentifikasi dan merumuskan masalah dari penelitian.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka teridentifikasi beberapa permasalahannya yaitu :

a) Masalah prestasi kerja karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk.

Kantor Cabang Bandung :

1. Hasil pekerjaan kurang maksimal.
2. Hasil pekerjaan tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.
3. Kurang terjalinnya kekompakan dari setiap karyawan.
4. Karyawan tidak mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan.

b) Masalah disiplin kerja di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor

Cabang Bandung :

1. Karyawan tidak masuk kerja tanpa keterangan.
2. Karyawan kurang teliti dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Karyawan menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai dengan pedoman kerja yang diberikan pimpinan.

c) Masalah stress kerja karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk.

Kantor Cabang Bandung :

1. Karyawan bekerja tidak sesuai dengan jadwal/jam kerja normal.
2. Tugas dan tanggung jawab pekerjaan tidak sesuai dengan jabatan karyawan.
3. Karyawan kurang bersosialisasi dengan rekan kerja.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana disiplin kerja karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Bandung.
2. Bagaimana stres kerja karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Bandung.
3. Bagaimana prestasi kerja karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan stress kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Bandung baik secara parsial maupun simultan.

1.3 Tujuan Penelitian

Maksud penulis melakukan penelitian adalah untuk mendapatkan atau mengumpulkan data untuk diolah menjadi informasi yang diperlukan dalam penulisan skripsi yang merupakan salah satu syarat menempuh ujian sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pasundan Bandung. Tujuan penelitian di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Bandung adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Disiplin kerja di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Bandung.
2. Stress kerja karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Bandung.

3. Prestasi kerja karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Bandung.
4. Besarnya pengaruh disiplin kerja dan stress kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Bandung baik secara parsial maupun simultan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Pada bagian ini akan menjelaskan mengenai kegunaan penelitian yang dibagi menjadi dua bagian yaitu kegunaan secara akademis dan praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

1. Dalam melakukan penelitian ini, penulis memiliki harapan agar penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis serta menambah ilmu yang didapatkan selama melakukan proses perkuliahan.
2. Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai dasar studi untuk perbandingan dan referensi bagi penelitian lain yang sejenis dan diharapkan untuk penelitian yang selanjutnya bisa lebih baik dari penelitian yang telah dilakukan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

- a. Bagi penulis

Penelitian ini akan menambah wawasan dan pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya pada masalah yang diteliti yaitu pengaruh disiplin kerja dan stress kerja dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.

b. Bagi PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Bandung

Penelitian ini diharapkan bisa menghasilkan suatu kesimpulan dan saran-saran terhadap masalah yang dihadapi perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan.

c. Bagi Pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi untuk memperkaya cakrawala berfikir dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.