

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan dunia industri saat ini mengalami kemajuan yang sangat pesat dimana sumber daya menjadi basis pengetahuan dan kreativitas untuk pelaku industri baik industri jasa maupun manufaktur dalam kemampuan suatu industri dalam menghadapi persaingan. Industri jasa perbankan di Indonesia merupakan salah satu sektor yang prioritas, pertumbuhan industri jasa perbankan saat ini di Indonesia cukup pesat terutama pada tahun 2018 dimana persaingan industri perbankan semakin ketat pada tahun tersebut. Salah satu alat ukur yang digunakan untuk mengukur kualitas dan kinerja perbankan adalah total aset yang dimiliki oleh bank tersebut dimana semakin besar aset yang mereka miliki, semakin besar pula kualitas dan kinerja bank tersebut. Berdasarkan survey yang dilakukan oleh suatu lembaga swasta, dilakukan *ranking* berdasarkan total aset yang mereka miliki. *Ranking* perbankan Indonesia pada tahun 2018 dapat dilihat pada Tabel 1.1

Tabel 1. 1
Ranking Kinerja Perbankan di Indonesia tahun 2019

Peringkat	Bank	Total Aset
1	PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO), TBK (BRI)	1,216,323,558
2	PT. Bank Mandiri (PERSERO), TBK (Mandiri)	1,035,916,523
3	PT. Bank Central Asia, TBK (BCA)	814,559,087
4	PT. Bank Negara Indonesia (Persero), TBK (BNI)	744,421,643
5	PT. Bank Tabungan Negara (Persero), TBK (BTN)	301,346,488
6	PT. Bank Cimb Niaga, TBK (Cimb Niaga)	261,262,096
7	PT. Pan Indonesia Bank, TBK (Panin)	192,838,094

Lanjutan Tabel 1. 1
Ranking Kinerja Perbankan di Indonesia tahun 2019

Peringkat	Bank	Total Aset
8	PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional, TBK (BTPN)	180,862,270
9	PT. Bank OCBC NISP, TBK (OCBC NISP)	177,528,984
10	PT. Bank Maybank Indonesia, TBK (Maybank)	173,997,784
11	PT. Bank Danamon Indonesia, TBK (Danamon)	161,798,243
12	PT. Bank Permata, TBK (Permata)	160,250,986
13	PT. BPD Jawa Barat Dan Banten, TBK (BJB)	112,250,729

Sumber : www.kinerjabank.com

Berdasarkan Tabel 1.1, total aset yang dimiliki masing-masing bank memiliki selisih yang cukup signifikan. Sebagai catatan, berdasarkan lembaga survey tersebut, peringkat perbankan pada setiap quartal selalu berubah. Dan yang lebih mengejutkan lagi, bank yang memiliki peringkat yang bagus bisa saja mengalami penurunan peringkat pada quartal berikutnya karena perubahan nilai aset yang signifikan. Ini bisa disimpulkan bahwa persaingan industri perbankan di Indonesia cukup ketat.

Dampak yang muncul akibat dari fenomena persaingan ini adalah menuntut perusahaan dalam bidang industri jasa perbankan mencari cara agar bisa meningkatkan daya saing atau kompetisi yang sangat efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni untuk mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manusia merupakan salah satu faktor penting yang selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan perusahaan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan atau tenaga kerja, meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan sangat canggih (Hasibuan, 2016).

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko, 2010:135). Peningkatan Kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan, semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global.

Objek utama penelitian ini adalah PT Bank BJB. Salah satu alasan utama mengapa Bank BJB menjadi objek penelitian kali ini adalah terkait dengan visi misi dari Bank BJB itu sendiri dimana Bank BJB menargetkan untuk masuk menjadi 10 besar Bank dengan kinerja terbaik di Indonesia. Walaupun sebenarnya masih banyak bank yang memiliki peringkat di luar 10 besar peringkat bank tersebut, beberapa bank tidak memiliki visi dan misi yang sama dengan Bank BJB yang menargetkan untuk masuk dalam 10 besar bank dengan kinerja terbaik. Oleh karena itu, Bank BJB kantor cabang Bandung akan menjadi objek penelitian ini.

Bank pembangunan daerah adalah bank umum yang kepemilikan sahamnya di miliki oleh pemerintah provinsi di berbagai daerah. Disebut sebagai bank pembangunan daerah karena ditunjukan sebagai mitra kerja pemerintah

provinsi untuk turut mendukung program kerja pemerintah provinsi yang membutuhkan layanan jasa keuangan dan perbankan. Seperti layaknya bank umum lainnya, bank pembangunan daerah memiliki berbagai produk layanan untuk berbagai segmen masyarakat dunia usaha. Secara umum, pandangan masyarakat terhadap bank pembangunan daerah sudah semakin positif. Peran dan kontribusinya tentu saja semakin dinantikan, tidak hanya dalam mendukung pertumbuhan perekonomian di daerah masing-masing, tetapi juga dalam mendukung pertumbuhan perekonomian Indonesia secara makro.

PT Bank BJB merupakan industri jasa perbankan di Indonesia dimana badan usaha Bank BJB yaitu Perseroan Terbatas (PT). Bank tersebut sudah beroperasi cukup lama untuk melayani nasabah yang berada di provinsi Jawa Barat dan provinsi Banten melalui layanan-layanan jasa dan produk-produk yang mereka tawarkan. Salah satu layanan yang diunggulkan bank tersebut adalah jasa. Jasa perbankan yang ditawarkan oleh Bank BJB terdapat *dual banking system* yaitu jasa perbankan konvensional dan jasa perbankan Syariah. Dalam rangka mendukung pencapaian visi dan misi bank BJB menjadi 10 bank terbesar dan berkinerja baik di Indonesia, bank BJB telah melakukan beberapa perubahan, salah satunya perubahan budaya perusahaan. Budaya perusahaan tersebut mencerminkan semangat bank BJB dalam menghadapi persaingan perbankan yang semakin ketat dan dinamis. Nilai-nilai budaya perusahaan (*corporate values*) yang telah dirumuskan yaitu GO SPIRIT yang merupakan perwujudan dari *Service Excellence, Professionalism, Integrity, Respect, Intelligence, Trust* yang dijabarkan dalam 14 perilaku utama. Penjelasan nilai-nilai budaya yang terdapat pada perusahaan Bank BJB dapat dilihat pada Tabel 1.2.

Tabel 1. 2
Nilai-Nilai Perusahaan

No.	<i>Corporate Values</i>	Perilaku Utama
1.	<i>Service Excellence</i>	1. Ramah, tulus, kekeluargaan 2. Selalu memberikan pelayanan prima
2.	<i>Professionalism</i>	3. Cepat, tepat, akurat 4. Kompeten dan bertanggung jawab 5. Memahami dan melaksanakan ketentuan perusahaan
3.	<i>Integrity</i>	6. Konsisten, disiplin dan penuh semangat 7. Menjaga citra bank melalui perilaku terpuji dan menjunjung tinggi etika
4.	<i>Respect</i>	8. Fokus pada nasabah 9. Peduli pada lingkungan
5.	<i>Intelligence</i>	10. Selalu memberikan solusi yang terbaik 11. Berkeinginan kuat untuk mengembangkan diri 12. Menyukai perubahan yang positif
6.	<i>Trust</i>	13. Menumbuhkan transparansi, kebersamaan, dan kerjasama yang sehat 14. Menjaga rahasia bank dan perusahaan

Sumber : Website Bank BJB yang diolah, 2019

Kantor Bank Jabar Banten terletak di Provinsi Jawa Barat dan Banten, penyebaran kantor cabang Bank Jabar Banten terdapat 65 kantor, untuk kantor cvv cabang utama kanwil 1 dapat dilihat pada Gambar 1.1.

Kantor Cabang Utama

No	Nama / Jenis	Alamat	No. Telepon	No. Fax	Lainnya
1	CABANG UTAMA BANDUNG	Jl. Braga No.12 BANDUNG - 40111	022-4236553 (15 saluran)	022-4208944, 4238344, 4231430, 4207017, 422212, 4230919	I-telex : 828019, telex : 28640

Gambar 1. 1
Kantor Cabang Utama Bank BJB
Sumber : Website Bank BJB yang diolah, 2019

Kantor cabang utama Bank BJB terletak di Jl.Braga No.12 Bandung, Jawa Barat. Adapun jumlah karyawan yang ada di kantor cabang utama Bank BJB

yakni berjumlah 87 orang karyawan, setiap karyawan pada observasi awal di Kantor Cabang Utama Bank BJB yaitu dengan wawancara langsung, memberikan angket kepada beberapa karyawan dan meminta data sekunder perusahaan kepada pimpinan personalia Kantor Cabang Utama Bank BJB.

Kinerja adalah salah satu hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Kesuksesan tujuan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Agar sebuah perusahaan dapat mencapai tujuannya, maka perusahaan tersebut harus selalu meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja karyawan yang optimal adalah cerminan dari sumber daya yang berkualitas. Menurut Mangkunegara (2011:57), Dalam melaksanakan pelatihan ini ada beberapa dimensi dan indikator diantaranya adalah kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.

Hasil observasi awal dengan melakukan wawancara dengan pimpinan personalia Kantor Cabang Utama Bank BJB bahwa perusahaan memiliki tujuan untuk meningkatkan nilai perusahaan unggul dibidangnya, sehingga dengan adanya tujuan tersebut setiap karyawan dituntut dapat memberi pelayanan maksimal kepada nasabahnya dengan bekerja sesuai tugasnya dengan baik, sehingga mampu menjadi perusahaan yang unggul di bidangnya. Namun realita di lapangan upaya tersebut terdapat masalah-masalah yang dapat menghambat proses kerja karyawan.

Pada observasi awal, dilakukan wawancara terhadap pihak yang berwenang di kantor cabang Bank BJB bandung. Menurut pengakuan pihak yang berwenang tersebut, terdapat hal yang mengganjal pada beberapa karyawan pada

kantor cabang tersebut. Terutama pada karyawan yang baru. Mereka menyatakan bahwa beberapa karyawan memiliki kinerja yang kurang memuaskan. Akan tetapi, pihak yang berwenang tersebut belum mengetahui faktor apa saja yang dirasa mempengaruhi kurang memuaskannya kinerja para karyawan tersebut. Oleh karena itu, salah satu fokus perhatian dalam penelitian ini adalah kinerja para karyawan.

Untuk membuktikan hal tersebut, perlu dilakukan pra survey mengenai kinerja karyawan tersebut. Dilakukan penyebaran angket sebanyak 15 buah terhadap 15 orang karyawan, dimana hasil dari angket tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.3 sampai Tabel 1.6. Penentuan sampel responden sebanyak 15 orang diambil secara acak dan bertujuan untuk mendapatkan gambaran serta data awal mengenai keadaan yang sedang terjadi sekarang di lapangan. Perlu digaris bawahi bahwa sampel sebanyak 15 orang tersebut didapatkan menggunakan Teknik *purposive sampling* dimana responden yang akan diminta informasi sudah ditentukan. Dalam kasus ini, responden yang ditentukan adalah kepala bagian dari masing-masing divisi yang ada pada kantor cabang tersebut. Atau bisa dikatakan petinggi atau para atasan. Hal ini dikarenakan jika dipandang dari sudut pandang peneliti, tidak dibenarkan jika karyawan dimintai keterangan mengenai kinerja mereka sendiri. Bagian ini berhubungan dengan reliabilitas yang jika diabaikan bisa menyebabkan bias dalam penyimpulan. Akhirnya, dipilihlah atasan-atasan karyawan tersebut yang jika ditotalkan berjumlah 15 orang.

Hasil pra survey untuk variabel pelatihan dapat dilihat pada Tabel 1.3.

Tabel 1. 3
Hasil Kuesioner Pra Survey Variabel Kinerja Pada Bank BJB Kantor
Cabang Utama

No	Dimensi	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Skor	Mean
1	Kualitas	2	-	3	1	9	30	2,0
2	Kuantitas	3	9	3	-	-	60	4,0
3	Pelaksanaan Tugas	-	12	-	1	2	52	3,5
4	Tanggung Jawab	-	-	5	7	3	32	2,1
Hasil Rata-Rata								2,9

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner Pra Survey (2019)

Dari hasil perhitungan Tabel 1.3 menunjukkan bahwa dimensi kualitas dan tanggung jawab memiliki nilai rata-rata terkecil. Dimensi kualitas mendapatkan skor rata-rata sebesar 2,0 sedangkan dimensi tanggung jawab juga mendapatkan nilai rata-rata yang sama sebesar 2,1. Kecilnya nilai rata-rata menunjukkan bahwa kedua dimensi tersebut terindikasi kurang baik. Selaras dengan data yang didapatkan, berdasarkan wawancara menurut salah satu karyawan, kualitas dan tanggung jawab karyawan dirasa kurang. Sebagai contoh, salah seorang karyawan secara kuantitas bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai target. Akan tetapi ketika membahas masalah kualitas, hasil pekerjaan yang dilakukan kurang baik. Dugaan awal mengenai penyebab kurang baiknya kualitas karyawan berasal dari perusahaan. Misalnya, dalam proses rekrutmen, maupun pelatihan.

Kemudian tanggung jawab juga menjadi salah satu penyebab buruknya kinerja. Menurut pengakuan karyawan, banyak karyawan yang merasa tidak puas karena menempati posisi yang kurang mereka minati yang. Akibatnya, karyawan merasa kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka tempati sehingga mempengaruhi kinerja. Berdasarkan hasil wawancara dan data pra survey, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Bank BJB bisa dikatakan kurang baik.

Berdasarkan Husein Umar (2011:98), terdapat garis kontinyu yang menggambarkan pengelompokan variabel berdasarkan nilai rata-ratanya dimana skala penilaian dari 1 sampai dengan 5. Pada Tabel 1.3 rata-rata keseluruhan memiliki nilai sebesar 2,9. Jika dilihat berdasarkan skala yang dikemukakan oleh Husein Umar (2011:98), nilai 2,9 berada di rentang 2,6 hingga 3,4 yang artinya rentang tersebut katehori kurang baik. Maka, bisa dikatakan bahwa kinerja karyawan pada Bam BJB Kantor Cabang Bandung kurang baik sehingga penelitian ini berfokus pada variabel tersebut.

Selanjutnya dilakukan observasi mengenai faktor-faktor yang diduga dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun yaitu mulai dari lingkungan kerja, penempatan, kompetensi, pelatihan, pemberian kompensasi, penghargaan untuk karyawan, dan kepemimpinan. Hasil pra survey untuk faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 1.4.

Tabel 1. 4
Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

No	Variabel	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Skor	Mean
1	Lingkungan Kerja	3	7	-	4	1	52	3,5
2	Penempatan	-	2	2	6	5	31	2,1
3	Kompetensi	1	7	1	1	4	42	2,8
4	Pelatihan	1	1	2	9	2	35	2,3
5	Kompensasi	-	4	2	5	4	36	2,4
6	Penghargaan	2	-	8	3	2	42	2,8
7	Kepemimpinan	1	2	3	7	2	38	2,5
Hasil Rata-Rata								2,6

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner Pra Survey (2018)

Dari data Tabel 1.4 dapat diketahui bahwa variabel-variabel yang mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Utama memiliki nilai rata – rata dibawah 2,6. Variabel tesebut adalah variabel

pelatihan dan penempatan. Variabel pelatihan hanya mendapatkan skor rata – rata sebesar 2,3 sedangkan variabel penempatan hanya mendapatkan skor rata – rata sebesar 2,1. Hal ini sesuai dengan faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pelatihan dan penempatan karyawan. Pelatihan yang kurang baik akan mempengaruhi kualitas kinerja karyawan secara langsung sehingga apabila pelatihan yang dilakukan tidak optimal, maka kualitas karyawan yang dihasilkan juga akan kurang baik. Begitu pula mengenai penempatan. Karyawan yang menempati posisi yang tidak sesuai dengannya akan merasa kurang bertanggung jawab karena merasa beban kerja yang diterimanya tidak sesuai dengan posisi yang diminatinya. Oleh karena itu, perusahaan harus meningkatkan kualitas pelatihan dan melakukan penempatan karyawan yang sesuai agar kinerja karyawan menjadi optimal. Kedua variabel tersebut akan menjadi fokus utama penelitian ini karena berdasarkan hasil pra survey, kedua dimensi tersebut memiliki nilai rata – rata yang paling kecil.

Kemudian juga dilakukan pra survey kepada 15 karyawan mengenai 3 variabel yang akan dijadikan fokus penelitian ini. Variabel tersebut adalah pelatihan, penempatan, dan kinerja. Hal ini dilakukan untuk mengetahui variabel apa saja yang dinilai bermasalah pada Bank BJB Kantor Cabang Utama.

Hasil pra survey untuk variabel pelatihan dapat dilihat pada Tabel 1.5.

Tabel 1. 5
Hasil Kuesioner Pra Survey Variabel Pelatihan Pada Bank BJB Kantor
Cabang Utama

No	Dimensi	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Skor	Mean
1	Instruktur	1	1	3	5	5	33	2.2
2	Peserta Pelatihan	1	1	4	5	4	35	2.3

Lanjutan Tabel 1. 5
Hasil Kuesioner Pra Survey Variabel Pelatihan Pada Bank BJB Kantor
Cabang Utama

No	Dimensi	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Skor	Mean
3	Materi Pelatihan	0	0	4	8	3	31	2.1
4	Metode Pelatihan	1	1	5	2	6	34	2.3
5	Tujuan Pelatihan	1	2	4	3	5	36	2.4
Hasil Rata-Rata								2,3

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner Pra Survey (2018)

Dari hasil perhitungan Tabel 1.5 menunjukkan bahwa dimensi instruktur dan materi pelatihan memiliki nilai rata-rata terkecil. Dimensi instruktur mendapatkan skor rata-rata sebesar 2,2 sedangkan dimensi materi pelatihan hanya mendapatkan nilai rata-rata sebesar 2,1. Dugaan awal mengenai rendahnya nilai rata – rata pada dimensi instruktur adalah rendahnya kualitas instruktur pelatihan dan juga wawasan yang dimiliki instruktur. Sedangkan dugaan mengenai buruknya materi pelatihan dikarenakan materi pelatihan yang tidak sesuai dengan tujuan pelatihan tersebut. Karena itu, perusahaan harus meningkatkan kualitas instruktur serta memperbaiki kualitas materi pelatihan yang diberikan.

Hasil pra survey untuk variabel pelatihan dapat dilihat pada Tabel 1.6.

Tabel 1. 6
Hasil Kuesioner Pra Survey Variabel Penempatan Pada Bank BJB Kantor
Cabang Utama

No	Dimensi	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS(1)	Skor	Mean
1	Pendidikan Kerja	1	3	2	3	6	35	2.3
2	Pengetahuan Kerja	1	2	1	6	5	33	2.2
3	Keterampilan Kerja	1	0	2	6	6	29	1.9
4	Pengalaman Kerja	0	0	4	7	4	30	2.0
Hasil Rata-Rata								2,1

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner Pra Survey (2018)

Dari hasil perhitungan Tabel 1.6 menunjukkan bahwa dimensi keterampilan kerja dan pengalaman kerja memiliki nilai rata-rata terkecil. Dimensi keterampilan kerja mendapatkan skor rata-rata sebesar 1,9 sedangkan dimensi pengalaman kerja juga mendapatkan nilai rata-rata yang sama sebesar 2,0. Dugaan awal mengenai rendahnya nilai rata-rata pada kedua dimensi tersebut adalah ketidak sesuaian mengenai keterampilan dan pengalaman kerja yang dimiliki karyawan sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Oleh karena itu Bank BJB Kantor Cabang Utama harus mampu menempatkan karyawannya dengan tepat agar karyawan tersebut dapat bekerja dengan optimal.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BJB Kantor Cabang Utama Bandung”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Dari latar belakang yang permasalahan yang sudah dijelaskan, maka dilakukan identifikasi dan perumusan masalah berdasarkan kondisi di lapangan.

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Identifikasi masalah dilakukan untuk menjabarkan permasalahan yang terjadi di lapangan. Identifikasi masalah yang sedang terjadi di di bank pembangunan daerah jawa barat dan banten kantor cabang utama bandung (PT. Bank BJB) adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan dan penempatan karyawan di bank pembangunan daerah jawa barat dan banten kantor cabang utama bandung (PT. Bank BJB) dinilai kurang optimal

2. Instruktur pelatihan diduga kurang optimal memberikan materi pelatihan baik dari kemampuan maupun metode
3. Materi pelatihan dinilai kurang tepat sasaran sehingga karyawan merasa bingung saat bekerja
4. Keterampilan merupakan hal yang menyebabkan rendahnya kinerja karyawan sehingga dapat menghambat pekerjaan dikarenakan kurangnya pengalaman bekerja
5. Penempatan kerja yang tidak sesuai membuat karyawan tidak puas sehingga kinerjanya menurun

1.2.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang dibuat berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan di Kantor Cabang Utama Bank BJB Bandung.
2. Bagaimana penempatan karyawan di Kantor Cabang Utama Bank BJB Bandung.
3. Bagaimana kinerja karyawan di Kantor Cabang Utama Bank BJB Bandung.
4. Besarnya pengaruh pelatihan dan penempatan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun secara parsial di Kantor Cabang Utama Bank BJB Bandung.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis;

1. Pelatihan karyawan di Kantor Cabang Utama Bank BJB Bandung.

2. Penempatan karyawan di Kantor Cabang Utama Bank BJB Bandung.
3. Kinerja karyawan di Kantor Cabang Utama Bank BJB Bandung.
4. Bagaimana pengaruh pelatihan dan penempatan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun secara parsial di Kantor Cabang Utama Bank BJB Bandung?

1.4 Kegunaan Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat –manfaat sebagai berikut :

1. Menambah pengetahuan khususnya di bidang ilmu manajemen khususnya pada Sumber Daya Manusia.
2. Dapat dijadikan penelitian terdahulu untuk penelitian selanjutnya.
3. Sebagai penunjang meningkatkan kinerja karyawan dengan memperbaiki faktor yang mempengaruhi seperti Pelatihan dan Penempatan Kerja.
4. Dari sisi peneliti, penelitian ini dilakukan sebagai salah syarat dalam menyelesaikan pendidikan Sarjana (S1), penunjang dalam menganalisis suatu masalah dan pengambilan keputusan dalam mengatasi suatu masalah khususnya di manajemen sumber daya manusia.
5. Dari sisi perusahaan, hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam pengambilan keputusan suatu masalah sumber daya manusia dalam upaya peningkatan kinerja karyawan.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan berdasarkan sumber data yang terdapat di Kantor Cabang Utama Bank BJB Bandung dengan observasi dan wawancara dengan pihak yang berwenang dalam perusahaan. Adapun waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Maret 2019 sampai dengan selesai.