

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia menjadi bagian terpenting yang akan menentukan keberhasilan dalam pelaksanaan kegiatan perbankan, tuntutan dari setiap perusahaan perbankan untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin dibutuhkan sesuai dengan adanya perubahan-perubahan lingkungan yang terjadi didalam setiap perusahaan. Adanya perubahan yang terjadi didalam lingkungan perusahaan perbankan, membuat perbankan harus melakukan perbaikan yang sesuai dengan perubahan lingkungan yang terjadi agar perusahaan jasa perbankan dapat berjalan dengan baik dan tetap dipercaya oleh masyarakat untuk menyimpan dananya.

Keadaan perbankan nasional menjadi semakin kompetitif, semua bank berlomba-lomba untuk meningkatkan asetnya agar dapat memenangkan persaingan terlebih lagi dengan adanya globalisasi ekonomi dan pesatnya perkembangan serta perkembangan teknologi informasi telah mendorong percepatan kegiatan perdagangan barang dan jasa melewati batas-batas antar negara. *Asean Frame Work Agreement on Service (AFES)*, salah satu bentuk realisasi dari AFTA yang mulai diberlakukan pada tahun 2003, dan akan semakin memperkeras persaingan dalam dunia bisnis industri jasa, termasuk didalamnya perbankan.

Jasa perbankan sangat penting dalam pembangunan ekonomi suatu Negara. Pada saat ini jasa perbankan merupakan sektor ekonomi yang sangat besar dan

tumbuh pesat. Pertumbuhan tersebut selain diakibatkan oleh adanya jenis jasa perbankan yang sudah ada sebelumnya, juga disebabkan oleh munculnya jenis perbankan yang baru sebagai akibat dari tuntutan dan perkembangan teknologi. Dengan perkembangan kemajuan teknologi saat ini, maka akan semakin meningkat pula kebutuhan akan produk-produk perbankan beserta fasilitasnya agar dapat mempermudah nasabah dalam bertransaksi sehingga akan dapat mengoptimalkan dan mengifisienkan waktu. Masyarakat kini semakin selektif dalam memilih jasa perbankan untuk menyimpan dana guna menghindari resiko.

Mengingat pentingnya peranan sektor perbankan, maka perbankan yang kuat dan sehat sangat dibutuhkan bagi kelangsungan pembangunan ekonomi di Indonesia. Tak terkecuali Bank Pembangunan Daerah (BPD). BPD memiliki karakteristik yang berbeda dengan kelompok bank lainnya. Berikut peneliti akan sajikan posisi Bank Pembangunan Daerah yang berada di Indonesia berdasarkan jumlah dana pihak ketiga pada tahun 2020-2021 pada halaman selanjutnya.

**Tabel 1.1**  
**Posisi Bank Pembangunan Daerah di Indonesia berdasarkan jumlah Dana Pihak Ketiga pada tahun 2020-2021**

No	Bank Daerah	Jumlah Dana Pihak Ketiga (Triliun Rupiah)
1	Bank BJB	Rp. 121,6 Triliun
2	Bank Jatim	Rp. 83,2 Triliun
3	Bank Jateng	Rp. 65,35 Triliun
4	Bank DKI	Rp. 42,98 Triliun
5	Bank Sumut	Rp. 33,38 Triliun

No	Bank Daerah	Jumlah Dana Pihak Ketiga (Triliun Rupiah)
6	Bank Kaltim	Rp. 25,63 Triliun
7	Bank Papua	Rp. 20.98 Tiliun
8	Bank Kalteng	Rp. 9,17 Triliun
9	Bank Sulteng	Rp. 8,16 Triliun
10	Bank Banten	Rp. 4,64 Triliun

Sumber: Finansial Bisnis (2021)

Berdasarkan Tabel 1.1 Bank BJB menjadi urutan tertinggi dengan meraih dana pihak ketiga di Indonesia. Dana yang dihimpun oleh Bank BJB berasal dari masyarakat, baik perorangan maupun badan usaha, yang diperoleh bank dengan menggunakan berbagai instrumen produk simpanan yang dimiliki oleh bank. Dengan demikian, dana masyarakat merupakan dana terbesar yang dimiliki oleh bank dan ini sesuai dengan fungsi bank sebagai penghimpun dana dari pihak- pihak yang kelebihan dana dalam masyarakat. Berikut peneliti sajikan pada Tabel 1.2 mengenai Wilayah Operasional PT. Bank BJB Pulau Jawa tahun 2021 halaman selanjutnya.

**Tabel 1.2**  
**Wilayah Operasional PT. Bank BJB Pulau Jawa Tahun 2021:**

No	Wilayah Operasional	Kantor Cabang	KCP
1	Jawa Barat	30	506
2	DKI Jakarta	17	195
3	Banten	10	151

Sumber: Bank BJB Kantor Cabang Labuan, Diolah 2022

Berdasarkan Tabel 1.2 wilayah operasional PT. Bank BJB di pulau jawa menunjukkan bahwa dari semua wilayah operasional yang ada, wilayah regional Banten memiliki kantor cabang utama paling sedikit dengan jumlah KCP terendah.

Pandemi *Covid-19* memberikan dampak yang signifikan terhadap perekonomian masyarakat. Seperti banyaknya perusahaan yang tidak dapat beroperasi secara normal, sehingga ada beberapa perusahaan yang menutup perusahaannya. Dan hal ini yang membuat banyaknya pengangguran. Akibat pandemi *covid-19*. Kredit yang merupakan tulang punggung kelangsungan hidup bank berpotensi tumbuh melambat. Hal ini mempertimbangkan kondisi sebagian besar sektor ekonomi termasuk perbankan di Indonesia yang cenderung memburuk, banyaknya pengangguran dan kegiatan bisnis terganggu menyebabkan adanya kredit macet/NPL. Menurut OJK sejauh mana dampak tersebut akan mempengaruhi kinerja bank setelah restrukturisasi berakhir, masih tergantung buffer atau dana penyangga yang dimiliki masing-masing bank.

Dapat dilihat dari jumlah nasabah (tabungan) di regional Banten berada pada posisi terendah dari Kantor Cabang lainnya. Berikut peneliti sajikan Jumlah Nasabah Tabungan Bank BJB Regional Banten 2021.

**Tabel 1.3**  
**Jumlah Nasabah Tabungan Bank BJB Regional Banten tahun 2021**

No	Nama	Jumlah Nasabah Tabungan
1	KC Cilegon	1.314
2	KC Balaraja	1.118
3	KC Pandeglang	870
4	KC Rangkasbitung	643
<b>5</b>	<b>KC Labuan</b>	<b>357</b>

Sumber: Bank BJB Kantor Cabang Labuan, Diolah 2022

Berdasarkan Tabel 1.3 menunjukkan bahwa Bank BJB KC Labuan Banten berada diposisi terendah dengan jumlah nasabah 357. Selain menurun akibat adanya pandemi *covid-19* bank Bjb KC Labuan Banten juga harus mempunyai pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas agar menciptakan kinerja yang unggul serta dapat memberikan pelayanan yang baik bagi nasabah sehingga bank tersebut dapat dipercaya oleh masyarakat untuk menyimpan dananya.

Untuk mengetahui perkembangan nasabah tabungan Bank BJB Kantor Cabang Labuan dari tahun 2019-2021 akan peneliti sajikan sebagai berikut:

**Tabel 1.4**  
**Perkembangan Nasabah Tabungan Bank BJB Kantor Cabang Labuan Banten 2019-2021**

No	Tahun	Jumlah Nasabah Tabungan
1	2019	1.212
2	2020	1.044
<b>3</b>	<b>2021</b>	<b>357</b>

Sumber: Bank BJB Kantor Cabang Labuan, Diolah 2022

Berdasarkan Tabel 1.4 jumlah nasabah Bank BJB Kantor Cabang Labuan Banten yang membuka rekening tabungan mengalami penurunan yang signifikan setiap tahunnya, yaitu dari tahun 2019 ke 2020 mengalami penurunan sebesar 13,86% kemudian, pada tahun 2020 ke 2021 turun sebesar 65,85%.

Untuk mengetahui bagaimana laporan kinerja karyawan Bank BJB Kantor Cabang Labuan Banten yang didasarkan pada penilaian prestasi kerja, kinerja karyawan diukur dengan penilaian evaluasi kinerja tujuannya yaitu untuk melihat dan menentukan karyawan mana yang telah bekerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Penilaian tersebut dilakukan setiap tiga

bulan (triwulan) dalam 1 (satu) tahun pada Tabel 1.5 juga terdapat kategori dari tingkatan kinerja karyawan yang kurang baik dengan kategori sangat baik berikut kategori penilaian kinerja yang dapat dilihat pada Tabel 1.5.

**Tabel 1.5**  
**Kategori Penilaian Kinerja Karyawan Bank BJB**

Kategori Kinerja	Keterangan
PL 1	Sangat Baik
PL 2	Baik
PL 3	Cukup Baik
PL 4	Kurang Baik

Sumber: Bank BJB Kantor Cabang Labuan, Diolah 2022

Hasil rekapitulasi rata-rata penilaian kinerja karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Labuan Banten selama periode 2020-2021 dijabarkan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 1.6**  
**Penilaian Kinerja Karyawan Periode 2020-2021**

Kategori Kerja	Tahun							
	2020				2021			
	Q I JK	Q II JK	Q III JK	Q IV JK	Q I JK	Q II JK	Q III JK	Q IV JK
PL 1	15	16	17	20	19	17	18	15
PL 2	50	51	49	50	51	48	52	55
PL 3	46	42	42	37	36	40	33	33
PL 4	1	1	3	2	2	3	3	3
Total	112	110	111	109	108	108	106	106

Sumber: Bank BJB Kantor Cabang Labuan, Diolah 2022

Keterangan:

JK	:	Jumlah karyawan
PL	:	Performance Level/ Tingkat Kinerja
Triwulan I (QI)	:	Januari – maret
Triwulan II (QII)	:	April – Juni
Triwulan III (QIII)	:	Juli – September
Triwulan IV (QIV)	:	Oktober - Desember

Berdasarkan Tabel 1.6 memberikan gambaran bahwa hasil penilaian kinerja karyawan Kantor Cabang Labuan Banten 2020-2021 belum optimal karena PL1 selalu naik turun dan menunjukkan nilai yang belum sesuai dengan nilai perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara, kinerja dalam perusahaan belum cukup baik dikarenakan masih banyak kuantitas pekerjaannya belum sesuai dengan target yang telah ditetapkan dan kedisiplinan karyawan juga masih rendah karena banyak karyawan yang sering datang terlambat serta pada saat jam kerja.

Kondisi-kondisi yang terjadi pada tabel diatas yang berkaitan dengan permasalahan kinerja karyawan yang belum optimal dan belum efektif. Untuk mencapai efektivitas dalam melakukan tugas, karyawan perlu mempunyai perilaku dimana karyawan tidak hanya bekerja untuk kepentingan sendiri melainkan dapat memberikan kontribusi dan partisipasi lebih kepada perusahaan dan mampu bekerjasama dengan baik antar sesama karyawan untuk mencapai efektivitas dan efisiensi dalam bekerja. Sehingga hasil kerja karyawan yang diharapkan oleh perusahaan tersebut tujuannya tercapai.

Data yang diperoleh dari Bank BJB Kantor Cabang Labuan Banten dirasa belum cukup sebagai landasan penelitian, untuk itu dilakukan pra-survei kuesioner kepada 15 responden. Agar mengetahui kinerja karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Labuan Banten, hasilnya dapat dilihat pada Tabel 1.7 sebagai berikut:

**Tabel 1.7**  
**Hasil Kuesioner Pra-Survei Kinerja Karyawan Pada Bank BJB Kantor**  
**Cabang Labuan Banten**

No.	Dimensi	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1.	Kuantitas	Memiliki kemampuan yang baik dalam menghasilkan target kerja.	3	4	3	3	2	48	3.2
2.	Kualitas	Memiliki kemampuan dalam menunjukkan hasil kerja yang baik	3	3	3	5	1	47	3.1
3.	Tanggung jawab	Memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dalam pekerjaan.	1	3	5	4	2	42	2.8
4.	Kerja sama	Memiliki kemampuan yang baik dalam melakukan kerja sama dengan rekan kerja	4	2	2	6	1	47	3.1
5.	Inisiatif	Memiliki kemamuan dalam memunculkan inisiatif yang tinggi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.	2	5	4	4	0	50	3.3
<b>Jumlah skor rata-rata variabel Kinerja Karyawan</b>									<b>3.1</b>

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survei oleh peneliti (2022)

Berdasarkan Tabel 1.7 diatas dapat dilihat bahwa rata-rata total kinerja karyawan sebesar 3,1. Adapun dimensi yang terendah adalah tanggung jawab dengan memperoleh rata-rata 2,8, hal ini menunjukkan kurangnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya sehingga akan merugikan bagi bank BJB KC Labuan Banten.

Permasalahan mengenai kinerja karyawan merupakan permasalahan yang selalu dihadapi oleh perusahaan. Oleh karena itu, Bank BJB Kantor Cabang Labuan



Banten perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang nantinya akan membantu Bank BJB Kantor Cabang Labuan Banten dalam menyelesaikan permasalahan kinerja. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja, kepemimpinan, stres kerja, lingkungan kerja dan *self-efficacy*.

**Tabel 1.8**  
**Hasil Pra-Survei Faktor-Faktor yang diduga mempengaruhi Kinerja**  
**Karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Labuan Banten**

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1.	Kepuasan Kerja	Pekerjaan	3	5	5	2	0	54	3.6
		Atasan yang peduli	4	6	4	1	0	58	3.9
		Suasana kerja yang baik	6	2	5	1	1	56	3.7
<b>Jumlah skor rata-rata variabel Kepuasan Kerja</b>								<b>3.7</b>	
2.	Kepemimpinan	Memberi teladan	5	4	2	2	2	53	3.5
		Memberikan motivasi kerja	5	4	3	3	0	56	3.7
		Tidak membedakan	8	4	2	1	0	64	4.3
<b>Jumlah skor rata-rata variabel Kepemimpinan</b>								<b>3.8</b>	
3.	Stres Kerja	Kondisi pekerjaan	4	5	2	2	2	52	3.5
		Peran	3	3	1	4	4	42	3.8
		Faktor interpersonal	4	3	2	2	4	46	3.1
		Perkembangan karir	5	1	0	7	2	45	3.0

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
		Struktur organisasi	3	5	2	4	1	50	3.3
<b>Jumlah skor rata-rata variabel Stres Kerja</b>									<b>3.1</b>
4.	Lingkungan kerja	Keamanan	5	7	3	0	0	62	4.1
		Fasilitas yang baik	2	6	6	1	0	54	3.6
<b>Jumlah skor rata-rata variabel Lingkungan Kerja</b>									<b>3.9</b>
5.	<i>Self-Efficacy</i>	Level	1	6	4	3	1	48	3.2
		Kekuatan	0	6	5	3	1	46	3.1
		Kedaaan Umum	0	5	4	2	4	40	2.7
<b>Jumlah skor rata-rata variabel <i>Self-Efficacy</i></b>									<b>3.0</b>
Jumlah Skor = Nilai x Frekuensi Rata-Rata = Nilai x F : Jumlah Responden Nilai Rata-Rata = Jumlah Rata-Rata : Jumlah Kuesioner									

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survei oleh peneliti (2022)

Berdasarkan Tabel 1.8 faktor yang bermasalah yang diduga mempengaruhi tingkat kinerja karyawan yaitu stres kerja dan *self-efficacy*, karena faktor-faktor tersebut memiliki nilai yang paling rendah diantara 5 faktor yang digunakan sebagai parameter penulisan. Jumlah skor rata-rata variabel stres kerja mendapatkan jumlah paling rendah 3.1 dan jumlah skor rata-rata variabel *self-efficacy* mendapatkan 3.0.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya stres kerja. Stres kerja menyebabkan karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya. Akibat yang paling ekstrim adalah kinerja menjadi rendah, karyawan menjadi kehilangan semangat dalam bekerja, putus asa, keluar atau menolak bekerja untuk

menghindari stres. Stres kerja merupakan ketegangan mental yang mengganggu kondisi emosional, proses berfikir dan kondisi fisik seseorang. Kemampuan masing-masing karyawan untuk menangani stres tidak selalu sama penanganannya, tetapi tergantung dengan adanya daya tahan karyawan itu sendiri. Untuk mengetahui stres kerja pada karyawan Bank BJB Kantor Cabang Labuan, peneliti memperlihatkan hasil kuesioner pendahuluan pada Tabel 1.9 mengenai dimensi stres kerja.

**Tabel 1.9**  
**Hasil Kuesioner Pra-Survei Variabel Stres Kerja**  
**Pada Bank BJB Kantor Cabang Labuan Banten**

No.	Dimensi	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1.	Kondisi Pekerjaan	Banyaknya pekerjaan membuat saya tertekan	4	5	2	2	2	52	3.2
2.	Peran	Ketidakjelasan peran membuat saya terganggu	3	3	1	4	4	42	2.8
3.	Faktor interpersonal	Tidak adanya perhatian dari atasan membuat saya tertekan	4	3	2	2	4	46	3.1
4.	Perkembangan karir	Promosi ke jabatan yang lebih tinggi dari kemampuan saya menjadi tertekan	5	1	0	7	2	45	3.0
5.	Struktur organisasi	Struktur organisasi yang tidak jelas membuat saya tertekan	3	5	2	4	1	40	3.3
<b>Jumlah skor rata-rata variabel Stres Kerja</b>								<b>3.1</b>	

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survei oleh peneliti (2022)

Berdasarkan Tabel 1.9 menunjukkan hasil pra survei pendahuluan variabel stres kerja dengan memperoleh skor rata-rata 3,1. Adapun dimensi yang terendah

yaitu dimensi peran dengan memperoleh rata-rata 2.8, dimensi faktor interpersonal dengan memperoleh skor rata-rata 3.1 dan dimensi perkembangan karir 3.0 yang menunjukkan kurangnya peran pemimpin dalam bekerja seperti kurangnya perhatian terhadap karyawannya. Untuk itu perusahaan harus bisa membuat karyawan merasa nyaman dan terikat dalam menyelesaikan pekerjaan agar dapat meningkatkan kualitas kinerjanya.

Selain stres kerja faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu *self-efficacy*, salah satu keberhasilan bagi perusahaan dengan melihat sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik dan percaya terhadap diri sendiri bahwa bisa menyelesaikan tugas dengan baik meskipun banyaknya tekanan dan hambatan. Berikut data hasil pra-survei *self-efficacy* pada Bank BJB Kantor Cabang Labuan Banten:

**Tabel 1.10**  
**Hasil Kuesioner Pra-Survei Variabel *Self-efficacy***  
**Pada Bank BJB Kantor Cabang Labuan Banten**

No.	Dimensi	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1.	Level	Saya merasa mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.	1	6	4	3	1	48	3.2
2.	Kekuatan	Saya merasa yakin terhadap kemampuan yang saya miliki dalam menyelesaikan tugas.	0	6	5	3	1	46	3.1
3.	Keadaan umum	Saya mampu menyelesaikan tugas dalam berbagai macam situasi.	0	5	4	2	4	40	2.7
<b>Jumlah skor rata-rata variabel <i>Self-Efficacy</i></b>									<b>3.0</b>

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survei oleh peneliti (2022)

Berdasarkan pada Tabel 1.10 hasil pra survei pendahuluan variabel *self efficacy* memperoleh skor rata-rata 3,0. Adapun dimensi yang terendah yaitu kekuatan dengan memperoleh rata-rata 2,7 yang menunjukkan kurangnya kepercayaan diri seseorang terhadap kemampuan diri dalam menyelesaikan pekerjaannya, hal ini akan berdampak pada kinerja yang menurun karena karyawan tidak percaya diri terhadap kemampuan diri dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah dijelaskan, maka dari itu dapat dilakukan penelitian tentang **“Pengaruh Stres Kerja dan *Self-Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB Kantor Cabang Labuan Banten”**

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian**

Identifikasi dan rumusan masalah penelitian ini di ajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang ada guna memudahkan dalam proses penelitian dan selanjutnya memudahkan untuk memahami hasil penelitian yang mencakup ke dalam penelitian meliputi faktor-faktor yang di indikasikan mempengaruhi kinerja karyawan Bank BJB Kantor Cabang Labuan Banten.

### 1.2.1 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah merupakan cakupan atau lingkup masalah yang akan diteliti. Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan dalam latar belakang masalah yang berkaitan dengan fenomena kinerja karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Labuan, dapat di identifikasikan masalah sebagai berikut:

1. Stres Kerja
  - a. Kurangnya peran membuat ketidakjelasan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
  - b. Kurangnya promosi jabatan ke yang lebih tinggi.
  - c. Kurangnya perhatian dari atasan kepada karyawan.
2. *Self-Efficacy*
  - a. Kepercayaan diri yang rendah dalam menyelesaikan pekerjaan.
  - b. Kepercayaan diri yang rendah dalam memotivasi diri untuk melakukan tindakan dalam menyelesaikan pekerjaan.
  - c. Kepercayaan diri yang rendah dalam menghadapi hambatan dan kesulitan.
3. Kinerja Karyawan
  - a. Karyawan kurang mampu dalam memenuhi standar kualitas kerja.
  - b. Karyawan kurang memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya.
  - c. Karyawan kurang baik dalam melakukan kerja sama bersama rekannya.

### 1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas dapat dirumuskan masalah-masalah yang muncul pada penelitian yang sedang dilakukan di Bank BJB Kantor Cabang Labuan sebagai berikut:

1. Bagaimana Stres Kerja pada Bank BJB Kantor Cabang Labuan Banten.
2. Bagaimana *Self-efficacy* pada Bank BJB Kantor Cabang Labuan Banten.
3. Bagaimana Kinerja Karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Labuan Banten.
4. Seberapa besar pengaruh Stres Kerja dan *Self-efficacy* terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Labuan Banten.

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah dan rumusan masalah di atas, adapun tujuan diadakannya penelitian yang dilakukan adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Stres Kerja pada Bank BJB Kantor Cabang Labuan Banten.
2. *Self-efficacy* pada Bank BJB Kantor Cabang Labuan Banten.
3. Kinerja Karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Labuan Banten.
4. Besarnya pengaruh Stres Kerja dan *Self-efficacy* terhadap Kinerja Karyawan di Bank BJB Kantor Cabang Labuan Banten.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian berisi penjelasan mengenai pengungkapan secara spesifik, kegunaan yang hendak dicapai baik dalam aspek teoritis maupun pada aspek praktis.

### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Kegunaan teoritis dalam penelitian ini 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**

Kegunaan praktis dalam penelitian ini adalah:

- a. Bagi Penulis

Hasil ini diharapkan menambah pengetahuan, pengalaman tersendiri dan dapat dijadikan bahan studi perbandingan antara teori yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan dengan praktek yang ada selama penelitian.



b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pengetahuan bagi perusahaan terkait dijadikan sebagai bahan masukan dan menambah referensi mengenai Stres Kerja dan *Self-efficacy* yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan. Hasil dari penulisan ini diharapkan dapat memberikan sesuatu yang positif.

c. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.