

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan dan mempunyai peran penting dalam setiap kegiatan perusahaan. Kegiatan perusahaan akan terselesaikan dengan baik didorong oleh sumber daya manusia yang handal, oleh karena itu perusahaan harus mampu memberdayakan dengan baik semua komponen sumber daya manusia yang dimiliki untuk mampu meningkatkan daya saing dan keberhasilan perusahaan.

Sumber daya manusia berperan sebagai perencana, pelaksana dan pemikir seluruh aktivitas yang ada di dalam perusahaan. Sumber daya manusia menjadi bagian terpenting yang akan menentukan keberhasilan dalam pelaksanaan kegiatan perbankan, tuntutan dari setiap perusahaan perbankan untuk mengembangkan, memperoleh dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin dibutuhkan sesuai dengan adanya perubahan-perubahan lingkungan yang terjadi di dalam setiap perusahaan. Adanya perubahan yang terjadi di dalam lingkungan perusahaan perbankan, membuat perusahaan perbankan harus melakukan perbaikan sesuai dengan perubahan lingkungan yang terjadi agar perusahaan perbankan dapat berjalan dengan baik dan selalu dipercaya oleh masyarakat untuk menyimpan dananya.

Dari dunia perbankan di Indonesia memasuki masa persaingan yang sangat kompetitif dengan daya saing tinggi. Hal ini disebabkan dengan banyaknya

bank baik lokal ataupun internasional dan mulai berdirinya perusahaan yang berbasis fintech (*Financial Technology*). Perbankan sendiri menjadi salah satu sektor strategis dalam meningkatkan pertumbuhan ekonomi bahkan hampir di setiap negara di dunia. Untuk saat ini perbankan bahkan dapat melewati krisis moneter dan bank baru mulai beradaptasi dengan memberikan pelayanan yang terbaik untuk para nasabahnya dengan kemudahan dalam mengakses produk produk perbankan seperti pembukaan rekening dan buku tabungan, kartu kredit, kredit pemilikan rakyat (KPR), dan produk jasa lainnya.

Dunia perbankan dalam tahun ke tahun mengalami banyak sekali perubahan contoh seperti saat ini yang sangat mudah dalam pembuatan buku tabungan hanya dengan melalui telepon genggam atau smartphone tentu ini menjadi kemudahan bagi masyarakat yang mulai sadar akan pentingnya kebutuhan perbankan, baik karena adanya keamanan dalam bertransaksi dan berbisnis yang erat kaitannya dengan keuangan atau untuk menyimpan dananya guna kebutuhan saat ini dan yang akan datang.

Bank merupakan salah satu lembaga keuangan yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa yang dapat memberikan pelayanan terbaik (*service excellent*) untuk dapat memenangkan persaingan yang semakin hari semakin kompetitif. Menurut UU No.10 Tahun 1998 tentang perbankan disebutkan bahwa Bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa usaha perbankan meliputi tiga kegiatan, yaitu

menghimpun dana, menyalurkan dana, dan memberikan jasa bank lainnya. Kegiatan menghimpun dan menyalurkan dana merupakan kegiatan pokok bank sedangkan memberikan jasa bank lainnya hanya kegiatan pendukung. Kegiatan menghimpun dana, berupa mengumpulkan dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan giro, tabungan, dan deposito. Biasanya dilakukan sambil diberikannya balas jasa yang menarik seperti, bunga dan hadiah sebagai rangsangan bagi masyarakat. Kegiatan menghimpun dana, berupa pemberian pinjaman kepada masyarakat. Sedangkan jasa-jasa perbankan lainnya diberikan untuk mendukung kelancaran kegiatan utama tersebut.

Industri perbankan juga telah mengalami perubahan besar dalam beberapa tahun terakhir. Industri ini menjadi lebih kompetitif karena deregulasi peraturan. Saat ini, bank memiliki beberapa fleksibilitas sehubungan dengan layanan yang mereka tawarkan, lokasi tempat mereka beroperasi, dan tarif yang mereka bayarkan untuk simpanan deponan. Seiring berjalannya waktu, bank semakin banyak mulai dari yang bestatus kepemilikannya milik Negara (BUMN), milik Daerah (BUMD), maupun Swasta. Selain memiliki produk yang beragam untuk mendapatkan nasabah, sebuah bank harus mempunyai jasa layanan yang baik dan bisa bersaing dengan bank-bank lain, karena pada dasarnya untuk produk yang dimiliki setiap bank sama, hanya yang membedakan yaitu manfaat yang diberikan, program-program yang dimiliki, keunggulan dalam jaringan.

PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten (Tbk) yang lebih dikenal dengan Bank bjb merupakan salah satu Bank Daerah terbesar yang bergerak di bidang jasa perbankan yang ada di Indonesia. Bank bjb awalnya

merupakan Bank Daerah yang berkembang menjadi Bank Nasional sehingga membutuhkan kualitas kinerja yang baik untuk perusahaan menjadi lebih baik lagi.

Bank bjb adalah Bank BUMD milik Pemerintah Provinsi Jawa Barat dan Banten yang berkantor pusat di Bandung. Bank bjb merupakan bank yang sahamnya dimiliki oleh Pemda Provinsi Jawa Barat (38,26%), Pemda Provinsi Banten (5,3%), Pemda Kota-Kabupaten Se Jawa Barat (23,61%), Pemda Kota-Kabupaten Se Banten (7,76%) dan Publik (25%). Dan mempunyai visi yaitu menjadi 10 bank terbesar dan berkinerja baik di Indonesia. Hal ini merupakan penjabaran dari keinginan yang kuat dari segenap stakeholder untuk tumbuh dan berkembang menjadi salah satu 10 bank terbesar dan berkinerja baik di kancah nasional. (www.bankbjb.co.id)

Kesuksesan sebuah perusahaan sangat ditentukan dari kinerja setiap karyawannya. 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 2021 dapat dilihat pada Tabel 1.1

Tabel 1.1
Ranking Kinerja Perbankan di Indonesia Tahun 2021

Peringkat	Bank	Total Aset
1	PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO), TBK (BRI)	1,538,515,953
2	PT. Bank Mandiri (PERSERO), TBK (MANDIRI)	1,283,320,346
3	PT. Bank Central Asia, TBK (BCA)	1,148,850,342
4	PT. Bank Negara Indonesia (PERSERO), TBK (BNI)	894,893,400
5	PT. Bank Tabungan Negara (PERSERO), TBK (BTN)	368,055,555

Peringkat	Bank	Total Aset
6	PT. Bank CIMB Niaga, TBK (CIMB NIAGA)	292,786,766
7	PT. Bank Victoria Syariah (VICTORIA SYARIAH)	251,051,724
8	PT. Bank Syariah Indonesia (SYARIAH INDONESIA)	251,051,724
9	PT. Bank Permata, TBK (PERMATA)	218,796,253
10	PT. Bank OCBC NISP, TBK (OCBC NISP)	211,346,011
11	PT. PAN Indonesia Bank, TBK (PANIN)	184,798,507
12	PT. Bank Danamon Indonesia, TBK (DANAMON)	173,903,301
13	PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional, TBK (BTPN)	166,453,972
14	PT. Bank BPD Jawa Barat Dan Banten, TBK (BPD BJB)	151,452,417

Sumber : www.kinerjabank.com

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas diketahui bahwa total aset yang dimiliki masing-masing bank memiliki selisih yang cukup signifikan. Berdasarkan lembaga survey tersebut, peringkat perbankan pada setiap quartal selalu berubah, dan bank yang memiliki peringkat yang bagus dapat mengalami penurunan peringkat pada quartal berikutnya karena perubahan nilai aset yang signifikan. Oleh karena itu bank merupakan salah satu perusahaan yang harus menciptakan karakteristik pekerjaan dan *Punishment* yang baik dan efektif bagi karyawan sehingga kinerja karyawan juga akan meningkat. Kinerja pada Bank bjb masih belum optimal, ditunjukkan dengan perbandingan ranking kinerja perbankan di Indonesia dimana Bank bjb yang masih rendah dibandingkan dengan Bank Nasional, seperti Bank BRI, Bank Mandiri dan Bank BNI.

Menurunnya kinerja karyawan juga dapat dilihat dari kehadiran karyawannya. Kehadiran yang baik maka perusahaan dalam menjalankan kegiatannya pun akan berjalan sesuai dengan tujuan perusahaan dan karyawan akan disiplin terhadap waktu. Berikut ini adalah data absensi karyawan pada Bank bjb Kantor Cabang Tamansari dalam 3 tahun terakhir:

Tabel 1. 2
Rekapitulasi Absensi pada Bank bjb Kantor Cabang Tamansari

Tahun	Jumlah Karyawan	Sakit/Izin	Alfa	Total
2019	70	205	452	657
2020	70	237	477	714
2021	70	225	594	819

Sumber: Bank bjb Kantor Cabang Tamansari

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa absensi pada Bank bjb Kantor Cabang Tamansari dalam 3 tahun terakhir kurang baik. Berdasarkan data di atas dapat terlihat dari tahun 2019 terdapat karyawan alfa atau tidak ada keterangan masuk perusahaan sebanyak 452 dengan total 657. Pada tahun 2020 karyawan yang alfa atau tidak ada keterangan masuk perusahaan tanpa alasan mencapai 477 dengan total 714. Dan pada tahun 2021 karyawan yang alfa atau tidak ada keterangan masuk perusahaan mencapai 594 dengan total 819. Dari data tersebut terlihat bahwa terjadi peningkatan jumlah karyawan yang tidak hadir setiap tahunnya, rendahnya tingkat kehadiran di tempat kerja yang diakibatkan oleh kurangnya sanksi/hukuman terhadap karyawan yang bermasalah.

Menurut Mangkunegara (2017:9) Kinerja karyawan adalah hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam rangka melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Perusahaan akan selalu berusaha untuk mengoptimalkan kinerja karyawannya, untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan memerlukan perencanaan strategis yang sangat matang. Kinerja dalam perusahaan sangatlah penting. Jika kualitas kinerja karyawan yang dimiliki oleh suatu perusahaan tidak begitu bagus, maka kemungkinan perusahaan dalam mencapai tujuannya sulit tercapai. Oleh karena itu perusahaan harus tetap menunjang standarisasi kinerja karyawan yang ada pada

perusahaan guna membantu mencapai tujuan perusahaan tersebut. Standar nilai kerja karyawan pada Bank bjb Kantor Cabang Tamansari adalah sebagai berikut:

Tabel 1.3
Standar Nilai Kerja Karyawan

Keterangan	Rentang Nilai
Baik Sekali	91-100
Baik	76-90
Cukup	61-75
Kurang	51-60
Buruk	<50

Sumber: Bank bjb Kantor Cabang Tamansari

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat bahwa standar-standar nilai yang akhirnya dapat menentukan kinerja karyawan yang ada pada Bank bjb Kantor Cabang Tamansari akan dicocokkan menurut bobot terdapat di dalam tabel 1.3 diatas. Kinerja dapat dilihat dari hasil seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga dapat dikatakan baik apabila karyawan tersebut menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Untuk mengetahui bagaimana pencapaian kinerja pada Bank bjb Kantor Cabang Tamansari adalah sebagai berikut:

Tabel 1.4
Penilaian Kinerja Karyawan Pada Bank bjb Kantor Cabang Tamansari
Tahun 2019-2021

No	Tahun	Target	Pencapaian	Keterangan
1	2019	100%	86%	Baik
2	2020	100%	79%	Baik
3	2021	100%	73%	Cukup

Sumber: bank bjb Kantor Cabang Tamansari

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa penilaian kinerja karyawan pada Bank bjb Kantor Cabang Tamansari periode 2019-2021 belum optimal dan setiap tahunnya cenderung mengalami penurunan. Pada tahun 2019 pencapaian kinerja mendapatkan jumlah 86% dengan kategori baik, lalu pada tahun 2020

mendapatkan jumlah 79% dengan kategori baik dan pada tahun 2021 mendapatkan sebesar 73% dengan kategori cukup. Tentunya hal tersebut masih jauh dari harapan perusahaan yang menginginkan kinerja pada setiap karyawannya sangat baik.

Data yang diberikan perusahaan tersebut menunjukkan bahwa pencapaian kinerja karyawan pada Bank bjb Kantor Cabang Tamansari dari tahun ketahun masih belum mencapai hasil yang diinginkan, hal ini di akibatkan karena selama tahun 2019-2021 penilaian kinerja karyawan belum mencapai target kategori (Baik Sekali) dan dari tahun ke tahun mengalami penurunan. Penurunan ini dipicu oleh kurangnya kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang mengakibatkan karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jangka waktu yang sudah ditentukan. Selain itu, kurangnya tingkat kedisiplinan karyawan, ini dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang sering datang terlambat serta pada saat jam kerja masih terdapat karyawan yang mengobrol maupun bersantai. Jika disimpulkan maka jelas banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti karakteristik pekerjaan dan *Punishment*. Jika kedua variabel tersebut mampu dijalankan dengan baik oleh karyawan maka hasil dari kinerja karyawan pun akan sesuai dengan target yang diinginkan perusahaan.

Perusahaan harus lebih memperhatikan sumber daya manusia yang mempunyai kinerja lebih baik untuk mewujudkan harapan dan tujuan yang telah di rencanakan. Berdasarkan hasil wawancara dengan supervisor Bank bjb Kantor Cabang Tamansari yaitu Bapak Darindra, terdapat beberapa permasalahan mengenai kinerja karyawan yaitu karyawan kurang mampu menyelesaikan tugas dengan standar perusahaan yang telah ditentukan, karyawan kurang memiliki rasa

tanggung jawab terhadap hasil kerja sehingga menyebabkan pekerjaan yang dihasilkan kurang sesuai, karyawan kurang memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan sehingga menyebabkan tidak terjalin kerja sama dan kurang memiliki kekompakkan, karyawan kurang teliti dalam pekerjaannya sehingga hasil pekerjaannya tidak rapih dan cenderung berantakan. Selain itu juga masih banyak karyawan yang jarang hadir baik karena alasan sakit, izin dan tanpa keterangan dan kurangnya komunikasi antar karyawan sehingga memicu kinerja menjadi kurang optimal.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka penulis melakukan pra survey melalui kuesioner mengenai kinerja karyawan yang di berikan kepada karyawan secara acak dengan 30 responden. Adapun data yang diperoleh penulis mengenai kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 1. 5
Hasil Pra Survey Kinerja Karyawan pada Bank bjb Kantor
Cabang Tamansari

Variabel	Dimensi	Tingkat Kesesuaian					Total	Jumlah Skor	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS			
		5	4	3	2	1			
Kinerja Karyawan	Kualitas Kerja	2	10	13	5	0	30	99	3,30
	Kuantitas Kerja	2	10	9	7	2	30	93	3,10
	Tanggung Jawab	2	9	12	7	0	30	96	3,20
	Kerja Sama	2	8	13	7	0	30	95	3,17
	Inisiatif	2	8	14	6	0	30	96	3,20
Skor Rata-rata Kinerja Karyawan								3,19	
Rata-rata= Total: Jumlah Responden (30 orang) Skor Rata-rata= Total rata-rata: Jumlah Indikator									

Sumber: Hasil Pra survey 2022

Berdasarkan Tabel 1.5 menunjukkan hasil kuesioner pra survey penelitian mengenai kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,19 yang artinya kinerja karyawan dapat dikatakan kurang baik. Hal tersebut dikarenakan tingkat kemampuan karyawan dalam bekerja masih rendah, kurangnya tanggung jawab

terhadap hasil kerja, kurangnya memiliki inisiatif dalam diri sendiri, kurangnya kerja sama antar karyawan dan karyawan tidak memiliki kualitas yang sesuai dengan standar perusahaan, hal tersebut dapat dilihat dari antar anggota karyawan yang sulit diajak koordinasi, kurang kompak, kurangnya komunikasi antar anggota karyawan serta kurangnya waktu berkumpul bersama.

Penurunan kinerja karyawan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, di mana untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan. Penulis melakukan pra survey kepada 30 orang karyawan dengan hasil yang dapat dilihat pada tabel 1.6 sebagai berikut.

Tabel 1.6
Hasil Pra Survey Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

No	Variabel	Teori	Skor Rata-rata
1	Disiplin Kerja	Sutrisno (2016:94)	4,07
2	Motivasi Kerja	Wibowo (2017:162)	4,06
3	Karakteristik Pekerjaan	Robbins dan Judge (2015:124)	3,03
4	Kompensasi	Veithzai Rivai (2015:357)	3,85
5	<i>Punishment</i>	M.Ngalim Purwanto (2016:186)	3,12
6	Lingkungan Kerja	Sedarmayanti (2017:21)	3,97
7	Iklim Organisasi	Kusnan dalam Darodjat (2015:85)	3,95
8	Pelatihan	Anwar Prabu Mangkunagara (2018:57)	3,97

Sumber: Hasil Pra survey 2022

Berdasarkan tabel 1.6 dapat dilihat untuk mengetahui hasil faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan pada Bank bjb Kantor Cabang Tamansari yang berada di Jl. Tamansari No.18, Kota Bandung, Jawa Barat. Dari hasil pengolahan data menunjukkan bahwa hasil terendah terdapat pada dimensi Karakteristik pekerjaan dan *Punishment*. Banyak faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan baik yang berasal dari diri maupun yang berasal dari lingkungan perusahaan tempat karyawan bekerja.

Karakteristik pekerjaan adalah suatu pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan itu dijelaskan ke dalam lima dimensi inti Menurut Robbins dan Judge (2015:124). Untuk itu perusahaan harus mengetahui faktor apa yang menjadi masalah yang menyebabkan karakteristik pekerjaan pada perusahaan ada dalam kondisi yang tidak baik. Untuk memperjelas permasalahan penulis melakukan pra survey terhadap 30 karyawan pada Bank bjb Kantor Cabang Tamansari dengan hasil yaitu sebagai berikut.

Tabel 1.7
Hasil Pra Survey Karakteristik Pekerjaan pada Bank bjb Kantor
Cabang Tamansari

Variabel	Dimensi	Tingkat Kesesuaian					Total	Jumlah Skor	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS			
		5	4	3	2	1			
Karakteristik Pekerjaan	Keragaman Keterampilan	2	7	10	9	2	30	88	2,93
	Identitas Tugas	1	9	10	8	2	30	89	2,97
	Signifikansi Tugas	3	9	13	4	1	30	99	3,30
	Otonomi	3	7	10	6	4	30	89	2,97
	Umpun Balik	2	8	10	7	3	30	89	2,97
Skor Rata-rata Karakteristik Pekerjaan								3,03	
Rata-rata= Total: Jumlah Responden (30 orang) Skor Rata-rata= Total rata-rata: Jumlah Indikator									

Sumber: Hasil Pra survey 2022

Tabel 1.7 menunjukkan hasil kuesioner mengenai variabel Karakteristik pekerjaan di peroleh nilai rata-rata sebesar 3,03 yang dimana nilai tersebut di kategorikan kurang baik di bandingkan dengan variabel lainnya. Hal tersebut dikarenakan kurangnya keterampilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, kurangnya pemahaman karyawan terhadap kepentingan tugas, kurangnya kebebasan karyawan menjalankan pekerjaannya, kurangnya pengalaman kerja dan kurangnya penerimaan informasi tentang kesesuaian pelaksanaan kerja .

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *Punishment*. Menurut M. Ngalim Purwanto (2016:186) *Punishment* adalah penderitaan yang diberikan atau yang ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang setelah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan atau kesalahan. Untuk itu perusahaan harus mengetahui faktor apa yang menjadi masalah yang menyebabkan *Punishment* pada perusahaan ada dalam kondisi yang tidak baik. Untuk memperjelas permasalahan penulis melakukan pra survey terhadap 30 karyawan pada Bank bjb Kantor Cabang Tamansari dengan hasil yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. 8
Hasil Pra Survey *Punishment* pada Bank bjb Kantor Cabang Tamansari

No	Dimensi/Indikator	Tingkat Kesesuaian					Total	Jumlah Skor	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS			
		5	4	3	2	1			
Preventif									
1	Tata Tertib	2	10	10	7	1	30	95	3,17
2	Anjuran dan Perintah	2	10	10	7	1	30	95	3,17
3	Larangan	2	10	11	6	1	30	96	3,20
4	Paksaan	2	7	12	7	2	30	90	3,00
5	Disiplin	1	8	12	5	4	30	87	2,90
Represif									
6	Teguran	1	7	14	7	1	30	90	3,00
7	Pemberhentian Tunjangan	2	9	13	5	1	30	96	3,20
8	Pembatasan Penggunaan Sarana dan Prasarana	2	9	12	7	0	30	96	3,20
9	Pemutusan Hubungan Kerja	2	9	12	7	0	30	96	3,20
Skor Rata-rata <i>Punishment</i>									3,12
Rata-rata= Total: Jumlah Responden (30 orang)									
Skor Rata-rata= Total rata-rata: Jumlah Indikator									

Sumber: Hasil Pra survey 2022

Tabel 1.8 menunjukkan hasil kuesioner mengenai variabel *Punishment* di peroleh nilai rata-rata sebesar 3,12 yang dimana nilai tersebut termasuk salah satu dalam kategori kurang baik jika dibandingkan dengan variabel lainnya. Hal

tersebut di karenakan masih banyak karyawan yang merasa keberatan terhadap teguran atau sanksi yang diterima berdasarkan kesalahan yang dilakukan karyawan, kurangnya tingkat kedisiplinan karyawan, masih rendahnya tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan, karyawan kurang patuh terhadap tata tertib dan karyawan kurang patuh terhadap larangan yang ada pada Bank bjb Kantor Cabang Tamansari.

Berdasarkan apa yang telah diuraikan tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan skripsi dengan judul:

“Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan pada Bank bjb Kantor Cabang Tamansari”.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Penulis akan memaparkan yang terjadi pada penelitian berdasarkan penjelasan latar belakang di atas. Permasalahan-permasalahan yang terjadi menjadi rumusan masalah bagi penulis yang akan dibahas lebih dalam untuk mencari jawaban atas permasalahannya.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka yang menjadi masalah penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kinerja Karyawan
 - a. Tingkat kerja sama antar karyawan masih kurang
 - b. Tingkat kemampuan karyawan dalam bekerja masih rendah
 - c. Kinerja karyawan belum optimal
 - d. Kurangnya tanggung jawab terhadap hasil kerja

- e. Karyawan tidak memiliki kualitas yang sesuai dengan standar perusahaan
2. Karakteristik Pekerjaan
 - a. Kurangnya keterampilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan
 - b. Kurangnya pemahaman karyawan terhadap kepentingan tugas
 - c. Kurangnya tingkat kebebasan karyawan menjalankan pekerjaannya
 - d. Kurangnya penerimaan informasi tentang kesesuaian pelaksanaan kerja
 - e. Kurangnya pengalaman kerja
 3. *Punishment*
 - a. Kurangnya tingkat kedisiplinan karyawan
 - b. Karyawan merasa keberatan terhadap teguran atau sanksi yang diberikan
 - c. Karyawan kurang patuh terhadap tata tertib yang ada
 - d. Karyawan kurang patuh terhadap larangan yang ada

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 Karakteristik Pekerjaan pada Bank bjb Kantor Cabang Tamansari
2. Bagaimana *Punishment* pada Bank bjb Kantor Cabang Tamansari
3. Bagaimana Kinerja Karyawan pada Bank bjb Kantor Cabang Tamansari
4. Seberapa besar pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan pada Bank bjb Kantor Cabang Tamansari, baik secara parsial maupun simultan

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji dan mengetahui:

1. Untuk mengetahui bagaimana Karakteristik Pekerjaan pada Bank bjb Kantor Cabang Tamansari
2. Untuk mengetahui bagaimana *Punishment* pada Bank bjb Kantor Cabang Tamansari
3. Untuk mengetahui bagaimana Kinerja Karyawan pada Bank bjb Kantor Cabang Tamansari
4. Untuk mengetahui Besarnya pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan pada Bank bjb Kantor Cabang Tamansari baik secara parsial maupun simultan

1.4 Kegunaan Penelitian

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

1.4.1 Kegunaan Teoritis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan baru yang berhubungan dengan Karakteristik Pekerjaan dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan pada Bank bjb Kantor Cabang Tamansari. Selain itu dapat dijadikan suatu perbandingan antara teori dalam penelitian dengan penerapan dalam dunia kerja yang sebenarnya.

b. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan referensi untuk penulis selanjutnya dalam melakukan penelitian mengenai topik yang berkaitan dengan penelitian ini.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan yang tidak diperoleh selama perkuliahan dan penerapan teori yang berkaitan dengan peningkatan sumber daya manusia pada saat kuliah, khususnya pada pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan.