

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

Perkembangan ekonomi dalam suatu negara sangat berpengaruh terhadap kemajuan dan perkembangan perusahaan, khususnya dalam bidang perekonomian, perusahaan harus bisa beradaptasi terhadap setiap perubahan yang sedang terjadi. Untuk itu perusahaan memerlukan adanya sistem manajemen yang bagus dengan kinerja yang sangat efektif. Dalam perkembangan dunia bisnis yang semakin maju dan semakin tingginya tingkat persaingan, maka perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan efisiensi operasional perusahaan dan kualitas kinerja karyawannya, supaya perusahaan mampu mempertahankan dan mengembangkan perusahaan untuk kedepannya.

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang mempunyai berbagai macam tujuan, memiliki keinginan untuk dapat berkembang dan menjadi yang terbaik diantara perusahaan yang lainnya dengan memiliki reputasi yang sangat bagus, untuk mencapai hal tersebut maka perusahaan harus mampu menciptakan suatu kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk dapat mengembangkan dan meningkatkan daya kemampuan yang dimiliki secara optimal serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan pada suatu hasil kerja yang lebih berkualitas dalam menjalankan setiap kegiatan yang dilakukannya.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan baik dalam skala besar maupun skala kecil, karena sumber daya memiliki bakat, kreativitas, dan penggerak seluruh aktivitas yang ada didalam perusahaan. Perusahaan selalu berusaha dalam mempertahankan karyawan yang telah mereka pilih, kemudian diberikan pelatihan dan mengasah kemampuannya sehingga menjadikan karyawan mempunyai sumber daya yang unggul dengan mempunyai kompetensi yang tinggi.

Jasa perbankan merupakan sektor perekonomian yang sangat penting dan berkembang pesat. Pertumbuhan ini muncul karena permintaan dan perkembangan teknologi, permintaan produk perbankan juga akan meningkat bersama dengan fasilitasnya, memudahkan konsumen untuk bertransaksi sehingga dapat mengoptimalkan dan menyederhanakan waktu. Menurut UU No.10 Tahun 1998 pasal 1 ayat 2 tentang Perbankan yang menyatakan bahwa “Bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat.”

Berdasarkan Undang-Undang tersebut dapat disimpulkan bahwa usaha perbankan meliputi tiga kegiatan yaitu menghimpun dana dan menyalurkan dana merupakan pokok kegiatan bank, sedangkan memberikan jasa bank lainnya hanya sebagai kegiatan pendukung saja. Salah satu perbankan yang dapat memberikan pelayanan tersebut salah satunya yaitu PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk yang dikenal dengan Bank Danamon yang merupakan badan usaha yang bergerak dibidang perbankan.

Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang terus berkembang sehingga membutuhkan kualitas kinerja yang lebih baik. Bank berperan penting dalam pertumbuhan ekonomi suatu negara untuk masa yang akan datang, sehingga perusahaan harus dapat meningkatkan pelayanan yang terbaik kepada nasabah. Fungsi bank menjadi motor penggerak perekonomian yang akan mendukung dan menopang aktivitas ekonomi dalam masyarakat sekitar terutama dalam pelayanan sebagai penghimpun dana, penyalur dana dan pelayanan jasa bank bagi masyarakat. Berikut merupakan daftar jumlah aset Bank yang berada di Indonesia dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.1
Daftar Jumlah Aset Bank di Indonesia Pada Tahun 2022

No	Nama Bank	Aset (Triliun)	Pangsa Pasar	Peringkat
1	PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk	1.364	15 %	1
2	PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk	1.166	12,9 %	2
3	PT. Bank Central Asia Tbk	1.028	11,3 %	3
4	PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk	809	8,9 %	4
5	PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk	368	4,1 %	5
6	PT. Bank CIMB Niaga Tbk	290	3,2 %	6
7	PT. Bank Syariah Indonesia Tbk	240	2,6 %	7
8	PT. Bank OCBC NISP Tbk	202	2,2 %	8
9	PT. Bank Pan Indonesia Tbk	198	2,2 %	9
10	PT. Bank Danamon Indonesia Tbk	181	2 %	10

Sumber : <https://bigalpha.id>

Berdasarkan pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa jumlah aset pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk memiliki jumlah aset terbanyak yaitu 1.364 T dengan pangsa pasarnya sebesar 15%, PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk memiliki jumlah aset sebanyak 1.166 T dengan pangsa pasarnya sebesar 12,9%, PT. Bank Central Asia Tbk memiliki jumlah aset sebanyak 1.028 T dengan

pangsa pasarnya sebesar 11,3%, PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk memiliki jumlah aset sebanyak 809 T dengan pangsa pasarnya sebesar 8,9%, PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk memiliki jumlah aset sebanyak 368 T dengan pangsa pasarnya sebesar 4,1%, PT. Bank CIMB Niaga memiliki jumlah aset sebanyak 290 T dengan pangsa pasar sebesar 3,2%, PT. Bank Syariah Indonesia Tbk memiliki jumlah aset sebanyak 240 T dengan pangsa pasarnya sebesar 2,6%, PT. Bank OCBC NISP Tbk memiliki jumlah aset sebanyak 202 T dengan pangsa pasarnya sebesar 2,2%

PT. Bank Danamon Indonesia Tbk yang memiliki jumlah aset sebanyak 181 T dengan pangsa pasarnya sebesar 2%. Hal tersebut tentunya harus ditinjau kembali oleh pihak Bank Danamon supaya dapat meningkatkan aset perusahaannya dan harus mengevaluasi kembali kinerja para karyawannya supaya mampu memberikan kualitas pelayanan yang terbaik dan bisa memberikan kepuasan terhadap konsumen. Berikut merupakan jumlah jaringan kantor Bank Danamon yang berada di Indonesia pada tahun 2022 sampai sekarang, dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.2
Jumlah Jaringan Kantor Bank Danamon Pada Tahun 2022

No	Nama Jaringan Kantor	Jumlah
1	Kantor Pusat	1
2	Kantor Wilayah	9
3	Kantor Cabang (Konvensional & Syariah)	846
4	Kantor Cabang Pembantu (Konvensional & Syariah)	754
5	CDM (<i>Cash Deposit Machine</i>)	70
6	ATM	1.300

Sumber : <https://www.danamon.co.id>

Berdasarkan pada Tabel 1.2 mengungkapkan bahwa Bank Danamon memiliki jumlah jaringan kantor yang cukup banyak dan tersebar di beberapa wilayah Indonesia. Sebagai bank yang tidak cukup dikenal oleh kalangan masyarakat, Bank Danamon berusaha untuk terus menambah kantor cabang diberbagai wilayah dan kota khususnya di berbagai provinsi yang berada di Indonesia, baik itu kantor cabang konvensional maupun kantor cabang syariah. Bank Danamon berusaha untuk dapat menjaga keberlangsungan perusahaan dalam membangun pondasi yang kuat untuk menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat.

Berdasarkan dari hasil wawancara dengan HRD pada Bank Danamon Kantor Cabang Kopo yang menyatakan bahwa saat ini Bank Danamon masih tertinggal dengan bank yang lainnya, sehingga pihak Bank Danamon akan meninjau ulang kembali setiap kekurangannya, hasil yang didapatkan bahwa mereka mengalami masalah pada penurunan kualitas kinerja karyawannya masih terdapat karyawan yang kurang disiplin dalam mengatur waktu, dimana karyawan masih terlambat masuk kerja, kurang cepat dalam menangani konsumen, sehingga pemberian kualitas pelayanan yang diberikan terhadap para konsumen dapat dikatakan masih kurang baik. Berdasarkan dari permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan, maka peneliti tertarik untuk mengambil lokasi pada Bank Danamon di Cabang Kopo karena peneliti merasa bahwa Bank Danamon masih memiliki kekurangan dan permasalahan dalam pemberian pelayanan terhadap konsumen dan kualitas kinerja para karyawannya yang mengalami penurunan sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi terhadap perusahaan.

Tabel 1.3
Kinerja Karyawan Pada Bank Danamon Kantor Cabang Kopo di Kota
Bandung Pada Tahun 2021-2022

No	Faktor Penilaian	Tahun 2021			Tahun 2022		
		Bobot	Nilai	Total	Bobot	Nilai	Total
1	Prestasi Kerja (40%)						
	Kualitas Kerja	20%	83	16,60	20%	80	16,00
	Kuantitas Kerja	20%	82	16,40	20%	78	15,60
2	Sikap dan Perilaku (60%)						
	Tanggungjawab	15%	84	12,60	15%	76	11,40
	Inisiatif	15%	82	12,30	15%	78	11,70
	Kerjasama	15%	81	12,15	15%	77	11,55
	Disiplin Kerja	15%	81	12,15	15%	75	11,25
Total		100%		82,20	100%		77,50
Keterangan		Baik			Kurang Baik		

Sumber : Bank Danamon Kantor Cabang Kopo Bandung

Keterangan :

1. Sangat Baik : 90 - 100
2. Baik : 80 - 89,9
3. Kurang Baik : 60 - 79,9
4. Buruk : 40 - 59,9
5. Sangat Buruk : $\leq 39,9$

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa kondisi kinerja karyawan pada Bank Danamon Cabang Kopo di Bandung mengalami penurunan sebesar 4,70%, pada tahun 2021 kinerja karyawan mencapai nilai yang baik sebesar 82,20, sedangkan pada tahun 2022 kinerja karyawan mencapai nilai yang kurang baik sebesar 77,50. Hal ini menunjukkan bahwa adanya permasalahan yang terjadi terhadap kinerja karyawannya. Perusahaan diharuskan untuk dapat memberikan bimbingan dan arahnya terhadap karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya, supaya perusahaan dapat bersaing dengan Bank yang lainnya sehingga mampu untuk berkembang dan menjadi lebih baik lagi untuk kedepannya.

Kinerja karyawan pada Bank Danamon Cabang Kopo di Kota Bandung termasuk kinerja yang kurang baik dapat dilihat pada Tabel 1.3 menunjukkan bahwa faktor yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan yaitu dari kualitas kerja yang mana kualitas sangat berpengaruh terhadap kinerja, karyawan harus lebih sigap dalam memberikan pelayanan terhadap konsumen supaya konsumen mendapatkan kepuasan tersendiri, dari faktor kuantitas kerja yang masih terdapat karyawan belum mampu mencapai seluruh target produktifitas yang telah ditargetkan oleh perusahaan, dari faktor kurangnya inisiatif karyawan dalam mengambil tindakan, dimana karyawan lebih suka menunggu perintah dari atasan tanpa adanya kemandirian dalam menjalankan tugas yang seharusnya dikerjakan, dari faktor kurangnya kedisiplinan karyawan, dimana karyawan masih sering terlambat masuk kerja, kurang menaati peraturan perusahaan yang sudah ditentukan, yang menandakan bahwa kurangnya kedisiplinan karyawan dapat mempengaruhi terhadap kualitas kinerja karyawan.

Berdasarkan dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa kualitas kinerja karyawan pada Bank Danamon Cabang Kopo di Kota Bandung mengalami penurunan yang diakibatkan oleh beberapa faktor diantaranya kualitas kerja, kuantitas kerja, kerjasama, tanggungjawab, inisiatif dan kedisiplinan karyawan, sehingga hal tersebut akan berdampak terhadap perusahaan. Untuk melengkapi permasalahan pada kinerja karyawan maka peneliti melakukan penelitian pra survey terlebih dahulu kepada 58 responden terhadap kinerja karyawan pada Bank Danamon Cabang Kopo di Kota Bandung yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.4

Kinerja Karyawan Pada Bank Danamon Cabang Kopo di Kota Bandung

No	Dimensi	Indikator	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Kualitas	Dalam bekerja saya selalu rapi dan teliti supaya pekerjaan saya mendapatkan hasil kerja yang maksimal.	6	11	20	12	9	167	2,88
2	Kuantitas	Saya selalu berusaha dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan target waktu kerja yang telah ditentukan.	7	13	19	12	7	175	3,02
3	Tanggung Jawab	Saya selalu siap mengambil resiko dan mau untuk bertanggungjawab ketika pekerjaan yang saya lakukan terdapat kesalahan.	6	10	22	13	7	169	2,91
4	Kerjasama	Dalam bekerja saya merasa tidak mengalami kesulitan untuk bekerjasama dengan rekan yang lainnya.	8	12	20	10	8	176	3,03
5	Inisiatif	Dalam bekerja saya selalu berinisiatif tanpa harus menunggu perintah terlebih dahulu dari pimpinan	7	10	19	14	8	168	2,90
Skor Rata-rata Kinerja Karyawan								2,95	

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner Pra Survey (2023)

Berdasarkan pada tabel 1.4 menunjukkan bahwa masih terdapat dimensi yang nilainya masih rendah yaitu terdapat pada dimensi kualitas kerja dengan memperoleh nilai rata-rata sebesar 2,88 yang artinya bahwa karyawan masih kurang karyawan masih kurang mampu menjalankan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dirinya, kurangnya dalam memberikan kualitas pelayanan

terhadap konsumen dan karyawan kurang teliti ketika melakukan transaksi dengan konsumen, sehingga kualitas kerja karyawan masih dapat dibilang masih rendah. Dimensi tanggungjawab memperoleh nilai rata-rata sebesar 2,91 yang artinya bahwa karyawan masih kurang profesional dalam menjalankan pekerjaannya, masih terdapat banyak karyawan yang masih bermalas-malasan dalam menjalankan pekerjaan, sehingga hal tersebut dapat mengganggu terhadap aktivitas di perusahaan, dengan begitu tanggungjawab para karyawan dapat dikatakan masih rendah.

Dimensi inisiatif karyawan dalam bekerja yang memperoleh nilai rata-rata sebesar 2,90 yang menandakan bahwa karyawan masih kurang disiplin dalam melakukan pekerjaannya, karyawan tersebut harus menunggu perintah terlebih dahulu dari atasan tanpa mengambil tindakan inisiatif sendiri, sehingga pekerjaannya akan menumpuk dan tidak bisa diselesaikan dengan tepat pada waktunya, hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin para karyawan yang berada di bank dapat dikatakan masih rendah.

Berdasarkan dari hasil kuesioner mengenai kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa penilaian kinerja karyawan pada Bank Danamon Cabang Kopo Bandung dapat dikatakan masih kurang baik, selanjutnya peneliti melakukan survei pendahuluan yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada Bank Danamon, kuesioner disebarkan kepada 58 karyawan yang berada di Bank Danamon Cabang Kopo di Kota Bandung yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.5
Faktor Yang Diduga Bermasalah Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan
Pada Bank Danamon Cabang Kopo di Kota Bandung

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Kompetensi	Pengetahuan	12	13	20	8	5	193	3,33
	Keahlian	12	14	19	7	6	193	3,33
	Sikap	13	13	20	7	5	196	3,38
Skor Rata-rata Kompetensi Karyawan								3,34
Lingkungan Kerja	Pemanfaatan energi	6	12	21	10	9	170	2,93
	Peralatan tempat kerja	7	14	19	11	7	177	3,05
	Sarana dan prasarana	7	11	20	12	8	171	2,95
Skor Rata-rata Lingkungan Kerja								2,98
Karakteristik Pekerjaan	Keterampilan	12	12	22	8	4	194	3,34
	Identitas tugas	11	14	21	7	5	193	3,33
	Signifikasi tugas	13	13	22	6	4	199	3,43
	Umpan balik	12	13	23	5	5	196	3,38
	Otonomi	13	11	21	7	6	192	3,31
Skor Rata-rata Karakteristik Pekerjaan								3,36
Disiplin Kerja	Taat terhadap waktu	6	11	20	12	9	167	2,88
	Taat aturan perusahaan	7	13	21	10	7	177	3,05
	Taat berperilaku dan tanggungjawab kerja	7	10	22	11	8	171	2,95
Skor Rata-rata Disiplin Kerja								2,96
Motivasi Kerja	Keinginan berprestasi	12	13	22	7	4	196	3,38
	Keinginan berafiliasi	12	14	21	6	5	196	3,38
	Keinginan berkuasa	13	15	20	6	4	201	3,47
Skor Rata-rata Motivasi Kerja								3,41
Kepemimpinan	Memberi teladan	13	13	22	6	4	199	3,43
	Memberi motivasi	14	13	21	5	5	200	3,45
	Tidak membedakan	13	12	23	6	4	198	3,41
Skor Rata-rata Kepemimpinan								3,43

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner Pra Survey (2023)

Berdasarkan pada tabel 1.5 dari hasil pra survei tentang faktor-faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan pada Bank Danamon, terdapat dua variabel yang diduga mempengaruhi terhadap kinerja karyawan yaitu variabel disiplin kerja dengan nilai rata-rata sebesar 2,96 dan variabel lingkungan kerja

dengan nilai rata-rata sebesar 2,98. Kedua variabel tersebut menjadi pendukung yang mempengaruhi terhadap kinerja karyawan, karena variabel tersebut mendapatkan nilai yang terendah dibandingkan dengan variabel yang lainnya, sehingga variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja dapat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui lebih mendalam mengenai permasalahan kinerja karyawan yang berada di Bank Danamon, maka peneliti melakukan kuesioner pendahuluan mengenai variabel yang diduga kondisinya paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu variabel disiplin kerja.

Tabel 1.6

Disiplin Kerja Pada Bank Danamon Cabang Kopo di Kota Bandung

No	Dimensi	Indikator	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Taat Terhadap Waktu	Dalam bekerja saya mampu mengelola waktu sebaik mungkin dalam menjalankan setiap aktifitas yang dilakukan.	6	11	20	12	9	167	2,88
2	Taat Aturan Perusahaan	Saya diwajibkan untuk selalu menaati peraturan yang ada diperusahaan dan tidak boleh melanggar peraturan supaya tidak diberikan sanksi.	7	13	21	10	7	177	3,05
3	Taat dalam berperilaku dan tanggung jawab kerja	Dalam bekerja saya harus berperilaku baik terhadap rekan kerja ataupun terhadap konsumen supaya tidak ada masalah dalam menjalankan pekerjaan	7	10	22	11	8	171	2,95
Skor Rata-rata Disiplin Kerja									2,96

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner Pra Survey (2023)

Berdasarkan pada tabel 1.6 dari hasil pra survey yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki jumlah nilai rata-rata sebesar 2,96 serta masih terdapat dimensi yang nilainya paling rendah yaitu pada dimensi taat terhadap waktu kerja yang memperoleh nilai rata-rata sebesar 2,88, yang dapat diartikan bahwa karyawan masih kurang memiliki kedisiplinan yang baik, masih terdapat karyawan yang tidak melakukan absensi kehadiran terlebih dahulu dan banyak yang datang terlambat masuk kerja tanpa adanya konfirmasi terlebih dahulu dan memberikan alasan yang jelas kepada pihak petugas setempat.

Dimensi berperilaku baik dalam bekerja dan tanggungjawab kerja yang memperoleh nilai rata-rata sebesar 2,95, yang dapat diartikan bahwa masih terdapat karyawan yang kurang memiliki tanggungjawab dalam bekerja, kurang memiliki sikap sopan santun terhadap rekan kerjanya, pimpinan ataupun terhadap konsumen, sehingga karyawan masih kurang kesadaran akan pentingnya menjaga perilaku di dalam lingkungan perusahaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja pada Bank Danamon masih terdapat permasalahan yang harus diselesaikan, yang mana hasil tersebut dapat dikatakan bahwa disiplin kerja pada Bank Danamon Cabang Kopo masih kurang baik.

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya, namun pada kenyataannya disiplin kerja pada Bank Danamon belum berjalan lancar, hal ini dibuktikan dengan adanya karyawan yang masih bermalas-malasan ketika jam kerja, kurangnya inisiatif dalam pekerjaan, kurangnya kedisiplinan antar karyawan serta kurangnya lingkungan kerja yang kondusif sehingga akan sangat berpengaruh

terhadap kinerja karyawannya dalam membantu perusahaan untuk mencapai target yang telah di rencanakan. Kemudian lingkungan kerja menjadi faktor penting dalam memberikan kenyamanan karyawan ketika sedang bekerja, lingkungan kerja yang baik akan menentukan semangat kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang akan dilakukannya. Untuk mengetahui masalah yang dirasakan oleh karyawan dan untuk mengetahui faktor yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, maka peneliti melakukan pra survei mengenai lingkungan kerja pada karyawan di Bank Danamon Cabang Kopo Kota Bandung yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.7

Lingkungan Kerja Pada Bank Danamon Cabang Kopo di Kota Bandung

No	Dimensi	Indikator	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Pemanfaatan Energi	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah baik dan memadai	6	12	21	10	9	170	2,93
2	Peralatan Tempat Kerja	Peralatan di bagian tempat kerja saya telah memadai	7	14	19	11	7	177	3,05
3	Sarana dan Prasarana	Fasilitas tempat istirahat di tempat kerja saya telah memadai	7	11	20	12	8	171	2,95
Skor Rata-rata Lingkungan Kerja									2,98

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner Pra Survey (2023)

Berdasarkan pada tabel 1.7 menunjukkan bahwa jumlah nilai rata-rata pada variabel lingkungan kerja yaitu sebesar 2,98 dan masih terdapat dimensi yang nilainya paling rendah yaitu pada dimensi pemanfaatan energi yang memperoleh nilai rata-rata sebesar 2,77, yang dapat diartikan bahwa karyawan

merasa penerangan lampu dan cahaya pada ruangan masih kurang memadai sehingga kurang memberikan rasa nyaman kepada karyawan. Dimensi sarana dan prasarana yang memperoleh nilai rata-rata sebesar 2,95, yang dapat diartikan bahwa fasilitas tempat untuk beristirahat karyawan masih kurang memadai sehingga karyawan lebih memilih untuk beristirahat diluar lingkungan perusahaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dapat dibidang masih kurang baik dengan nilainya rata-ratanya yang masih rendah dan faktor tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawannya.

Menurut Mangkunegara (2018:70) yang menyatakan bahwa “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Hasil penelitian pendahuluan juga mengindikasikan bahwa terdapat masalah antara lingkungan kerja yang kurang kondusif dan disiplin kerja karyawan terhadap kualitas kinerja karyawannya, yang mana apabila lingkungan kerja masih kurang sesuai dengan kenyamanan dan tingkat kedisiplinan karyawan yang masih rendah, tentunya hal tersebut akan mempengaruhi terhadap kualitas kinerja para karyawannya.

Hal tersebut didukung oleh penelitian menurut Komara & Elvison (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja karyawan yang rendah itu akan berdampak terhadap menurunnya kinerja karyawan yang berada di perusahaan, sehingga untuk mengetahui penurunan kinerjanya perusahaan harus mencari solusi terbaik dalam menangani permasalahan tersebut supaya perusahaan dapat berjalan dengan baik sesuai dengan yang diharapkan.

Berdasarkan dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja, lingkungan kerja yang baik dan kedisiplinan karyawan yang baik sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, lingkungan kerja menjadi faktor dalam kenyamanan karyawan ketika bekerja dan disiplin kerja menjadi pendorong seseorang dalam melaksanakan kegiatan guna mendapatkan hasil yang maksimal.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan, maka peneliti tertarik untuk meneliti dan mengetahui lebih mendalam tentang bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu peneliti memilih judul untuk penelitian yaitu **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK DANAMON KANTOR CABANG KOPO DI KOTA BANDUNG.”**

1.2 Mengidentifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Mengidentifikasi masalah merupakan proses pengkajian dan permasalahan yang akan diteliti, rumusan masalah yaitu menggambarkan permasalahan yang tercakup dalam penelitian terhadap disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan dari latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang berada pada Bank Danamon Kantor Cabang Kopo Kota Bandung yaitu :

1. Disiplin Kerja
 - a. Karyawan masih kurang taat dalam mengatur waktu pada saat melakukan pekerjaannya.
 - b. Karyawan masih kurang memiliki perilaku yang baik dan rasa tanggung jawab ketika sedang bekerja.
2. Lingkungan Kerja
 - a. Karyawan merasa penerangan lampu dan cahaya pada ruangan masih kurang memadai.
 - b. Karyawan merasa fasilitas tempat untuk beristirahat karyawan masih kurang memadai.
3. Kinerja Karyawan
 - a. Karyawan masih kurang dapat memberikan kemampuan dengan kualitas yang bagus terhadap pekerjaan yang dilakukannya.
 - b. Karyawan masih kurang memiliki rasa bertanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang dikerjakannya.
 - c. Karyawan masih kurang memiliki inisiatif sendiri yang mana harus menunggu perintah terlebih dahulu dari pimpinan perusahaan dalam melaksanakan pekerjaannya.

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka rumusan masalah pada Bank Danamon Kantor Cabang Kopo Kota Bandung yaitu :

1. Bagaimana disiplin kerja karyawan di Bank Danamon Cabang Kopo Bandung.
2. Bagaimana lingkungan kerja di Bank Danamon Cabang Kopo Bandung.

3. Bagaimana kinerja karyawan di Bank Danamon Cabang Kopo Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun secara parsial pada Bank Danamon Cabang Kopo Bandung.

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Disiplin kerja karyawan pada Bank Danamon Cabang Kopo Bandung.
2. Lingkungan kerja pada Bank Danamon Cabang Kopo Bandung.
3. Kinerja karyawan pada Bank Danamon Cabang Kopo Bandung.
4. Besarnya pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun secara parsial pada Bank Danamon Cabang Kopo Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu hasil yang positif serta bermanfaat dengan maksud dan tujuan yang diharapkan berguna bagi peneliti, perusahaan terkait dan kepada pihak-pihak yang lainnya.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Secara teoritis, hasil dari penelitian ini dapat menjadi referensi atau masukan untuk bagi perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia untuk mengetahui pengaruh terhadap variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis yang diperoleh dari pelaksanaan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang baik berupa manfaat secara teoritis, manfaat secara akademis maupun manfaat secara praktis kepada semua pihak.

1. Bagi penulis

Kegunaan penelitian ini bagi penulis yaitu agar dapat mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang didapatkan selama menjadi mahasiswa di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung.

2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang bermanfaat sebagai bahan evaluasi terhadap efektifitas dan efisiensi dalam menerapkan strategi untuk meningkatkan kedisiplinan dan kinerja karyawan.

3. Bagi pihak lain

Hasil dari penelitian ini dapat memberikan ilmu pengetahuan terutama dibidang manajemen sumber daya manusia mengenai pengaruh variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Danamon Kantor Cabang Kopo Kota Bandung.