

# **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. 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 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 diatas 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 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 deposito. 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.

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.

Setiap perusahaan sangat ditentukan dari kinerja setiap pegawainya. 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 2022 dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut:

**Tabel 1.1**  
**Ranking Kinerja Perbankan di Indonesia Tahun 2022**

No	Nama BPD	Penduduk (2022)	Aset 2021	Aset 2022	Persentase YoY
1.	Bank BJB	50 juta	Rp158,35 triliun	Rp. Rp181,24 triliun	14,45 persen
2.	Bank Jatim	41 juta	Rp100,72 triliun	Rp103,03 triliun	2,29 persen
3.	Bank Jateng	37 juta	Rp80,34 triliun	Rp84,49 triliun	5 persen
4.	Bank DKI	10 juta	Rp70,74 triliun	Rp78,88 triliun	11,51 persen
5.	Bank Sumut	15 juta	Rp38,01 triliun	Rp78,88 triliun	6,84 persen

Sumber : Data hasil dari situs Bisnis Indonesia 2023

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas diketahui bahwa total aset yang dimiliki masing-masing bank memiliki selisih yang cukup signifikan dengan tahun sebelumnya. Hasil data survey tersebut, peringkat perbankan pada setiap *YoY* (*year on year*) selalu berubah, walaupun saat ini bank BJB berada pada peringkat pertama. Menurut Sunandar Nugroho Adi (2019) aset merupakan alat penyimpan nilai, yang mewakili manfaat atau rangkaian manfaat yang akan diterima pemilik ekonomi dengan cara menguasai atau menggunakan dalam periode tertentu. Klasifikasi aset dibedakan atas aset finansial dan aset nonfinansial yang dipengaruhi banyaknya suatu penduduk (pelanggan merujuk pada individu, rumah

tangga, kelompok, atau perusahaan) yang membeli barang atau jasa yang dihasilkan dalam kegiatan transaksi ekonomi. Jadi dapat disimpulkan menurut teori Sunandar Nugroho Adi semakin banyak penduduk maka diharapkan aset keuntungan yg dimiliki akan lebih banyak. Persentase penduduk jabar tahun 2022 mencapai 50 juta yg seharusnya total asetnya ditaksir 4 kali lipat lebih banyak dari BPD DKI dan SUMUT dibandingkan dengan jumlah penduduk DKI 10 juta dan SUMUT hanya 15 juta tetapi memiliki aset hanya 1 kali lipat lebih banyak dari Bank BJB.

Oleh karena itu bank merupakan salah satu perusahaan yang harus menciptakan karakteristik pekerjaan dan penempatan kerja yang baik dan efektif bagi pegawai sehingga kinerja pegawai dan total asetnya juga akan meningkat. Kinerja pada Bank Bjb masih belum optimal dengan arti yg masih belum layak walaupun berada di posisi atas, dengan perbandingan total aset dan ranking kinerja perbankan di BPD Indonesia.

**Tabel 1.2**

**Hasil Kinerja Bank BJB Kantor Cabang di Bandung Tahun 2022**

No	Peringkat Kinerja	Persentase 100%
1.	Bank BJB Kc Sukajadi	88%
2.	Bank BJB Kc Suci	80%
3.	Bank BJB Kc Tamansari	77%

Sumber : Bank BJB Kantor Cabang Tamansari 2023

Berdasarkan tabel 1.2 data diatas menunjukkan Bank BJB KC Tamansari masih berada di posisi 3 dengan skor 77% dengan demikian ada beberapa faktor yang mempengaruhi Kinerja pegawai yaitu biasanya kurangnya komunikasi antar pegawai, upah yang tidak sesuai dan penempatan yang belum memaksimal kan

kemampuan serta keahlian pegawai di posisi yang tepat. Dan mengakibatkan kualitas kerja yang menurun serta kepuasan yang kurang dari pegawai, ini dapat dilihat dari kehadiran atau absensi karyawan dalam bekerja.

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

**Tabel 1. 3**

**Rekapitulasi Absensi pada Bank BJB KC Tamansari Tahun 2020-2022**

Tahun	Jumlah Karyawan	Sakit/Izin Jumlah/TH	Alfa Jumlah/TH	Total Jumlah/TH
2020	70	237	174	411
2021	70	225	156	381
2022	70	230	194	424

Sumber: Bank Bjb Kantor Cabang Tamansari 2023

Pada Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa absensi pada Bank bjb Kantor Cabang Tamansari dalam 3 tahun terakhir kurang baik. Berdasarkan data di atas dapat terlihat dari tahun 2020 karyawan yang sakit/izin 237, alfa atau tidak ada keterangan masuk perusahaan tanpa alasan mencapai 174 dengan total 411, pada tahun 2021 pegawai yang alfa atau tidak ada keterangan masuk perusahaan mencapai 156 dengan total 381 dan pada tahun 2022 jumlah karyawan 230 izin/sakit 194 alfa total 424, data tersebut terjadi peningkatan jumlah pegawai yang tidak hadir setiap tahunnya.

Jika kualitas kinerja pegawai yang dimiliki oleh suatu perusahaan tidak begitu bagus, maka kemungkinan perusahaan dalam mencapai tujuannya sulit

tercapai. Berikut adalah standar nilai kerja pegawai pada Bank BJB Tamansari adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.4**  
**Standar Nilai Kerja Pegawai KC Bank BJB Tamansari**

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

Sumber: Bank Bjb Kantor Cabang Tamansari 2023

Berdasarkan tabel 1.4 dapat dilihat bahwa standar-standar nilai yang akhirnya dapat menentukan kinerja pegawai yang ada pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari. Kinerja dapat dilihat dari hasil seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga dapat dikatakan baik apabila pegawai menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Untuk mengetahui bagaimana pencapaian kinerja pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari adalah sebagai tabel berikut:

**Tabel 1.5**  
**Penilaian Kinerja Pegawai Pada Bank bjb Kantor Cabang Tamansari Tahun 2020-2022**

Tahun	Target	Pencapaian	Keterangan
2020	100%	80%	Baik
2021	100%	77%	Cukup
2022	100%	75%	Cukup

Sumber: Bank Bjb Kantor Cabang Tamansari 2023

Berdasarkan tabel 1.5 di atas dapat dilihat bahwa penilaian kinerja pegawai pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari periode 2020-2022 belum optimal dan setiap tahunnya cenderung mengalami penurunan. Pada tahun 2020 pencapaian kinerja mendapatkan jumlah 80% dengan kategori baik, pada tahun 2021 77% dengan kategori cukup, lalu mengalami penurunan begitu juga

tahun 2022 terjadi penurunan 2% dengan kategori Cukup. Jika kedua variabel tersebut mampu dijalankan dengan baik oleh pegawai maka hasil dari kinerja pegawai pun akan sesuai dengan target yang diinginkan perusahaan.

**Tabel 1.6**  
**Hasil Pra-Survey Mengenai Kinerja Pegawai Pada Bank BJB KC Taman Sari**

No.	Dimensi	Indikator	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
			STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1.	Kualitas Kerja	Keterampilan	5	9	8	4	4	83	2,76
		Ketelitian							
		Kehandalan							
2.	Kuantitas Kerja	Ketepatan Waktu	4	8	10	6	2	84	2,80
		Hasil Kerja							
		Kepuasan Kerja							
3.	Kerjasama	Jalinan Kerja Sama	5	7	8	8	2	85	2,83
		Kekompakan							
4.	Tanggung Jawab	Rasa Tanggung Jawab Dalam Bekerja	2	7	6	11	2	96	3,20
		Memfaatkan fasilitas							
5.	Inisiatif	Kemandirian	3	10	9	6	3	92	3,06
<b>Skor rata-rata</b>								<b>2,93</b>	
Rata-rata = Nilai x F : Jumlah Responden (30) Skor Rata-rata = Jumlah Rata-rata : Jumlah Pertanyaan Kuesioner									

Sumber : Hasil olah data pra-survey oleh peneliti 2023



Berdasarkan Tabel 1.6 dapat dilihat bahwa hasil pra-survei yang diperoleh variabel kinerja pegawai memiliki skor rata-rata sebesar 2,93 yang menandakan cukup jika dilihat dari nilai yang didapatkan. Kualitas kerja yang masih belum memenuhi syarat dalam pelaksanaan tugasnya dan kecepatan dalam mengerjakan tugas tersebut dapat menghambat tugas selanjutnya dan dapat mengganggu pekerjaan lain yang masih belum terselesaikan.

Menurut Kasmir (2019) Adapun kondisi yang mempengaruhi kinerja yaitu; motivasi kerja, konflik kerja, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, lingkungan kerja, kompensasi, karakteristik dan penempatan kerja. Dengan usaha memaksimalkan kualitas kehidupan kerja di perusahaan yang dapat memunculkan peranan para pegawai, untuk perbaikan kinerja dan produktivitas. Selain itu, pemberian kualitas kehidupan kerja yang memadai juga merupakan bentuk penghargaan terhadap kemampuan para pegawai yang memiliki sebuah komitmen pada perusahaan.

Mereka akan ditunjukkan terhadap sumber daya yang dimiliki beserta manajemen perusahaan agar nantinya mengembangkan lingkungan kerja dan dapat memberikan kontribusi terhadap perbaikan kinerja mereka. Para pegawai yang bekerja menginginkan pekerjaan yang mampu memenuhi kebutuhan materil dan non materil. Bukan hanya pekerjaan yang memberikan penghasilan tetapi juga pekerjaan yang mampu memberikan tambahan ilmu.

Selain itu untuk mengetahui masalah yang berkaitan dengan kinerja pegawai, penulis melakukan pra survei kepada 30 pegawai yang ada di Bank BJB KC Tamansari Bandung Berikut adalah hasil pra survei dari aspek kinerja pegawai:

**Tabel 1.7**  
**Hasil Pra-Survey faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada**  
**Bank BJB KC Tamansari**

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total	Rata - rata
			STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1.	Lingkungan kerja	Fisik	0	4	6	20	0	106	3,5
		Non Fisik	0	2	12	16	0	104	3,5
	<b>Skor Rata-rata Lingkungan Kerja</b>							<b>3,5</b>	
2.	Konflik Kerja	Fungsional	0	4	2	24	0	110	3,7
		Dispungsional	4	6	4	10	6	98	3,3
	<b>Skor rata-rata Konflik Kerja</b>							<b>3,5</b>	
3.	Karakteristik Pekerjaan	Keragaman dan Keterampilan	2	9	10	7	2	88	2,6
		Identitas tugas	2	8	10	9	1	89	2,9
		Signifikasi tugas	1	4	13	9	3	99	3,3
		Umpan Balik	3	7	10	8	2	89	2,9
		Otonomi	4	6	10	7	3	89	2,9
	<b>Skor rata-rata Karakteristik Pekerjaan</b>							<b>2,96</b>	
4.	Stress Kerja	Gejala Fisik	2	10	4	12	2	92	3,1
		Gejala Psikologi	0	6	8	12	4	104	3,5
		Gejala Perilaku	0	0	2	26	2	120	4,0
	<b>Skor Rata-rata Stress Kerja</b>							<b>3,5</b>	
5.	Penempatan Kerja	Latar Belakang Pendidikan	9	6	5	6	4	80	2,6
		Pengetahuan Karyawan	8	8	7	4	3	70	2,3

		Keterampilan Karyawan	5	6	9	6	4	88	2,8
		Pengalaman Karyawan	8	5	8	5	4	82	2,7
		<b>Skor Rata-rata Penempatan kerja</b>						<b>2,63</b>	
6.	Kompensasi	Gaji	0	0	6	22	2	116	3,9
		Insentif	0	0	4	24	2	118	3,9
		Bonus	0	2	12	16	0	104	3,5
		Tunjangan	0	2	4	22	2	114	3,8
		Penghargaan	0	10	6	12	2	96	3,2
		<b>Skor Rata-rata Kompensasi</b>						<b>3,7</b>	
7.	Motivasi Kerja	Kebutuhan Berprestasi	0	4	10	14	2	104	3,5
		Keburuhan Berafiliasi	4	6	4	10	6	98	3,3
		Kebutuhan Kekuasaan	0	0	4	26	0	116	3,9
		<b>Skor Rata-rata Motivasi Kerja</b>						<b>3,6</b>	
8.	Budaya Organisasi	Inovasi dan Pengambilan Keputusan	0	0	6	22	2	116	3,9
		Perhatian Terhadap Detail	0	0	10	26	4	114	3,8
		Orientasi Hasil	0	10	6	14	0	94	3,1
		Orientasi Individu	2	14	5	5	4	85	2,8
		Orientasi Tim	4	6	4	10	6	98	3,3
		Agresivitas	0	2	24	4	0	92	3,1
		Stabilitas	0	4	4	22	0	108	3,6
		<b>Skor Rata-rata Budaya Organisasi</b>						<b>3,4</b>	
<p>Rata-rata = Total : Jumlah Responden (30)  Skor Rata-rata = Total Rata-rata : Jumlah Pertanyaan Kuesioner</p>									

Sumber : Hasil olah data pra-survey oleh peneliti 2023

Berdasarkan hasil olah data kuisisioner pra-survai pada tabel 1.7 diatas dapat diketahui bahwa tanggapan dari responden mengenai variabel yang tertera pada kuisisioner di tabel 1.7 yaitu Lingkungan kerja, konflik kerja, karakteristik pekerjaan, stress kerja, penempatan kerja, budaya organisasi, kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja memiliki jumlah skor rata-rata yang berbeda-beda. Dari semua variabel diatas terdapat dua variabel yang memiliki skor terendah yaitu karakteristik pekerjaan dengan skor 2,96 dan Penempatan kerja dengan skor 2,63.

Dengan hasil skor itu bagi pimpinan organisasi, kinerja pegawai menjadi sangat penting karena ia merupakan tolak ukur bagi keberhasilannya dalam mengelola unit kerja yang dipimpinnya. Jadi, kinerja merupakan faktor sentral bagi pekerjaan manajemen dalam mengelola organisasi. Karena itu, adalah penting bagi manajemen untuk mengenali dan memahami berbagai aspek yang berkaitan dengan kinerja pegawai baik faktor-faktor dan akibatnya, Faktor kinerja individu hasil kerja pegawai yang baik dari segi kualitas maupun kualitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja individu ini akan tercapai apabila didukung oleh atribut individu, upaya kerja (*work effort*) dan dukungan organisasi Bank BJB KC Tamansari.

Hal tersebut di perkuat dengan tabel 1.8 hasil pra-survai awal yang terdiri dari 30 responden sebagai uji coba mengenai Karakteristik pekerjaan di Bank BJB KC Tamansari sebagai berikut:

**Tabel 1.8**  
**Data Pra-survey Karakteristik Pekerjaan Bank BJB kantor cabang**  
**Tamansari 2023**

No.	Dimensi	Indikator	Frekuensi					Total	Rata-rata
			STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1.	Keragaman dan Keterampilan	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki.	2	9	10	7	2	78	2,60
2.	Identitas Tugas	Pegawai memahami dengan jelas tugas- tugas yang diberikan.	2	8	10	9	1	89	2,97
3.	Signifikansi Tugas	Tugas yang diberikan perusahaan mempunyai arti penting bagi masa depan karyawan	1	4	13	9	3	99	3,30
4.	Otonomi	Memiliki kebebasan dalam menentukan prosedur dan jadwal pelaksanaan	4	6	10	7	3	89	2,97
5	Umpan Balik	Mengetahui informasi mengenai seberapa banyak pekerjaan telah terselesaikan	3	7	10	8	2	89	2,97
<b>Skor Rata-rata</b>									2,96
Rata-rata = Nilai x F : Jumlah Responden (30) Skor Rata-rata = Jumlah Rata-rata : Jumlah Pertanyaan Kuesioner									

Sumber : Hasil olah data pra-survey oleh peneliti di Bank BJB KC Tamansari 2023

Berdasarkan tabel 1.8 menunjukkan hasil kuesioner mengenai variabel Karakteristik pekerjaan di peroleh nilai rata-rata sebesar 2,96 yang dimana nilai tersebut di kategorikan kurang baik di bandingkan dengan variabel lainnya. Hal tersebut dikarenakan kurangnya keterampilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, kurangnya pemahaman pegawai terhadap kepentingan tugas, kurangnya kebebasan pegawai menjalankan pekerjaannya, kurangnya pengalaman kerja dan kurangnya penerimaan informasi tentang kesesuaian pelaksanaan kerja.

Jadi faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah penempatan Kerja menurut Marihot T.E Hariandja (2019:92), Penempatan kerja merupakan proses penugasan atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda, mengemukakan faktor-faktor pertimbangan dalam penempatan karyawan yang dikutip dari Schuler dan Jackson bahwa dalam melakukan penempatan berawal dari filosofi tersebut maka kegiatan penempatan atau *staffing* merupakan hal yang sangat penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi.

Jika seorang pegawai tidak ditempatkan sesuai dengan kemampuan dan keahliannya maka kinerja tidak akan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, walaupun proses ini tidak mudah namun apabila dilakukan melalui tahapan prosedur yang benar dengan menempatkan orang yang tepat pada posisi jabatannya akan terwujud. Untuk memperjelas permasalahan penulis melakukan pra survey terhadap 30 pegawai pada Bank Bjb Kantor Cabang Tamansari dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 1.9**  
**Data Pra-survey Penempatan Kerja Bank BJB kantor cabang Tamansari**  
**2023**

No.	Dimensi	Indikator	Frekuensi					Total	Rata-rata
			STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1.	Latar Belakang Pendidikan	Pertimbangan oleh perusahaan, sehingga perusahaan itu tahu dimana posisi pegawai itu ditempatkan.	9	6	5	7	3	79	2,63
2.	Identitas Tugas	Perusahaan melihat pengetahuan sebelum pegawai ditempatkan.	8	8	7	4	3	70	2,33
3.	Keterampilan Karyawan	Keterampilan bahan pertimbangan dalam menempatkan pegawai.	5	6	9	8	2	86	2,86
4.	Pengalaman Kerja	Penempatan diperusahaan sudah disesuaikan dengan pengalaman masing – masing.	8	5	8	5	4	82	2,73
<b>Skor Rata-rata</b>									2,63
Rata-rata = Nilai x F : Jumlah Responden (30) Skor Rata-rata = Jumlah Rata-rata : Jumlah Pertanyaan Kuesioner									

Sumber : Hasil olah data pra-survey oleh peneliti di Bank BJB KC Tamansari 2023

Berdasarkan hasil pra-survei pada tabel 1.9 diatas menunjukkan hasil kuesioner mengenai variabel Penempatan kerja di peroleh nilai rata-rata sebesar 2,63 yang dimana nilai tersebut termasuk salah satu dalam kategori kurang baik jika dibandingkan dengan variabel lainnya. Penempatan tenaga kerja harus dirancang, yaitu komponen ketenagakerjaan harus diatur dalam beerapa perpaduan atau kombinasi guna mencapai tujuan yang diharapkan. Intruksi rinci harus disiapkan untuk melukis tugas, pekerjaan, dan tanggung jawab. Setelah intruksi operasional ini semuanya telah dirancang , siaplah tenaga kerja dipekerjakan pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari.

Dengan demikian penulis melakukan penelitian di Bank BJB kc Tamansari dengan memberikan judul **“PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BANK BJB KANTOR CABANG TAMANSARI”**.

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

Identifikasi dan rumusan masalah adalah proses dalam sebuah penelitian yang bertujuan agar peneliti maupun pembaca mendapatkan sejumlah masalah yang berhubungan dengan judul penelitian, sedangkan rumusan penelitian adalah pertanyaan penelitian yang mengarahkan kepada apa yang sebenarnya ingindikaji atau ingin mendalami ilmu. Berdasarkan uraian di atas maka dalam penelitian ini penulis mengidentifikasi dan merumuskan masalah sebagai berikut:



### 1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan fenomena yang terjadi telah di uraikan pada latar belakang, bahwa permasalahan yang terjadi di Bank BJB Kantor cabang Tamansari Bandung, dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Karakteristik Pekerjaan
  - a. Kurangnya Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki.
  - b. Kurangnya Pegawai memahami dengan jelas tugas- tugas yang diberikan.
  - c. Kurangnya tugas yang diberikan perusahaan yang mempunyai arti penting bagi masa depan pegawai.
  - d. Kurangnya kebebasan dalam menentukan prosedur dan jadwal pelaksanaan
  - e. Kurangnya mengetahui informasi mengenai seberapa banyak pekerjaan telah terselesaikan.
2. Penempatan Kerja
  - a. Kurangnya pertimbangan oleh perusahaan, sehingga perusahaan itu tahu dimana posisi pegawai itu ditempatkan.
  - b. Kurangnya perusahaan melihat pengetahuan pegawai sebelum ditempatkan.
  - c. Kurangnya keterampilan yang dimiliki pegawai dan tidak sesuai dengan penempatan kerjanya.
  - d. Kurangnya penempatan diperusahaan sudah disesuaikan dengan pengalaman masing – masing.

3. Kinerja pegawai
  - a. Kurangnya kualitas kerja baik keterampilan, ketelitian, dan kehandalan.
  - b. Kurangnya kuantitas kerja baik waktu, hasil kerja, dan kepuasan kerja.
  - c. Kurangnya kerja sama tim antar pegawai
  - d. Kurangnya rasa tanggung jawab dalam bekerja.
  - e. Kurangnya inisiatif dalam kemandirian saat bekerja.

### **1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan uraian diatas maka rumusan permasalahan yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Karakteristik Pekerjaan pada Bank Bjb Kantor Cabang Tamansari
2. Bagaimana Penempatan Kerja pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari Bandung.
3. Bagaimana Kinerja Pegawai Bank BJB Kantor Cabang Tamansari
4. Seberapa besar pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Penempatan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Bank BJB kantor cabang Tamansari Bandung baik secara simultan dan parsial.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

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

1. Karakteristik Pekerjaan pada Bank Bjb Kantor Cabang Tamansari.
2. Penempatan kerja pada Bank Bjb Kantor Cabang Tamansari.

3. Kinerja pegawai pada Bank Bjb Kantor Cabang Tamansari.
4. Besarnya Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Bank Bjb Tamansari.

#### **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 Penempatan Kerja terhadap Kinerja pegawai 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 kedepannya diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan dapat menambah kekurangan pada materi penelitian terdahulu 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 Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.