

BAB I

PENDAHULUAN

1.2 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan individu yang produktif dan bekerja sebagai penggerak organisasi, baik itu organisasi yang ada di dalam suatu instansi atau perusahaan dan merupakan sumber daya yang tidak dapat di gantikan serta menjadi asset yang penting. Manusia adalah sumber daya yang sangat penting dalam usaha perbankan untuk mencapai keberhasilan visi dan misi bank. Walaupun aspek teknologi dan pemasarannya sudah sempurna, tetapi jika tidak didukung dari aspek manusia maka tujuan – tujuan yang telah ditentukan oleh bank juga tidak akan tercapai secara optimal atau bahkan sulit dicapai. Mengingat pentingnya peranan SDM di dalam bank, dalam setiap usaha perbankan ada divisi sumber daya manusia.

Peran Sumber daya manusia dalam bisnis perbankan sangat penting karena usaha perbankan termasuk salah satu jenis usaha pelayanan jasa yang diberikan untuk masyarakat khususnya dalam hal yang berhubungan dengan finansial. Sumber daya manusia yang ikut terlibat di dalam instansi bank sudah sewajarnya diambil dari orang-orang yang sudah berpengalaman dan memiliki kompetensi di bidangnya agar pelayanan nasabah dapat dilakukan secara optimal.

Industri perbankan sangat penting peranannya dalam perekonomian di Indonesia. Bank merupakan salah satu lembaga keuangan yang mempunyai peranan penting di dalam perekonomian suatu negara sebagai lembaga perantara keuangan, hal ini dikarenakan perbankan merupakan salah satu dari sistem keuangan yang berfungsi sebagai *Financial Intermediary*, yaitu suatu lembaga yang

mempunyai peran untuk mempertemukan antara pemilik dan pengguna dana, maka kegiatan bank harus berjalan secara efisien pada skala makro maupun mikro. Persaingan dunia perbankan pada saat ini semakin ketat akibat semakin majunya usaha perbankan didalam negeri, sehingga setiap usaha perbankan berusaha memanfaatkan seoptimal mungkin dalam penggunaan dana dan teknologi yang dimiliki sehingga dapat mewujudkan efisiensi dan efektivitas baik dari segi produksi, konsumsi, maupun distribusi yang pada akhirnya akan meningkatkan daya saing perusahaan.

Dalam beberapa tahun kebelakang industri perbankan mengalami perubahan besar. Terlihat saat ini banyak bank-bank bermunculan sehingga persaingan dalam dunia perbankan semakin terasa. Salah satu alat ukur yang digunakan untuk mengukur kualitas dan kinerja perbankan adalah total asset yang dimiliki oleh bank tersebut, besarnya kualitas dan kinerja bank tergantung dari berapa besar asset yang dimiliki oleh suatu bank. Berdasarkan data yang diperoleh dari suatu lembaga, dilakukan *ranking* berdasarkan total asset yang dimiliki. Peringkat perbankan Indonesia pada tahun 2021 dapat dilihat pada Tabel 1.1

Tabel 1.1
Peringkat Kinerja Perbankan di Indonesia tahun 2021

Peringkat	Bank	Total asset
1	PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), TBK (BRI)	1,238,657,773
2	PT. Bank Mandiri (Persero), TBK (Mandiri)	1,097,658,366
3	PT. Bank Central Asia, TBK (BCA)	875,667,023
4	PT. Bank Negara Indonesia (Persero), TBK (BNI)	756,755,688
5	PT. Bank Tabungan Negara (Persero), TBK (BTN)	316,211,345
6	PT. Bank Cimb Niaga, TBK (Cimb Niaga)	260,881,792
7	PT Pan Indonesia Bank, TBK (Panin)	192,939,358
8	PT. Bank OCBC NISP, TBK (OCBC NISP)	175,449,266
9	PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional, TBK (BTPN)	168,918,673
10	PT. Bank Danamon Indonesia, TBK (Danamon)	168,247,629
11	PT. Bank Maybank Indonesia, TBK (MAYBANK)	163,721,487
12	PT. Bank Permata, TBK (PERMATA)	154,908,997
13	PT. BPD Jawa Barat dan Banten, TBK (BJB)	117,346,330

Sumber : www.kinerjabank.com

Berdasarkan Tabel 1.1, selisih total asset masing-masing cukup signifikan. Peringkat perbankan pada setiap quartal dapat berubah, dimana bank yang memiliki peringkat tinggi bisa saja mengalami penurunan peringkat pada quartal berikutnya karena perubahan asset pada masing-masing bank.

Objek utama dalam penelitian ini adalah PT. Bank BJB. Dimana yang menjadi alasan utama dalam memilih PT. Bank BJB itu sendiri ialah terkait visi misi perusahaan yaitu menjadi 10 besar bank terbesar dan berkinerja baik di Indonesia. Namun melihat peringkat kinerja perbankan yang dirilis oleh www.kinerjabank.com diatas, PT. Bank BJB belum bisa menembus 10 besar, lebih tepatnya masih berada diposisi 13.

Bank Pembangunan Daerah (BPD) adalah bank umum yang kepemilikan sahamnya dimiliki oleh pemerintah provinsi di berbagai daerah. Disebut sebagai BPD karena ditunjukan sebagai mitra kerja pemerintah provinsi untuk turut mendukung program kerja pemerintah provinsi yang membutuhkan layanan jasa keuangan dan perbankan. Seperti layaknya bank umum lainnya, BPD memiliki berbagai layanan produk untuk berbagai segmen masyarakat dunia usaha. Secara umum, produk dan layanan bank pembangunan daerah tidak kalah dengan bank umum lainnya. Masih ada persepsi keliru bahwa nasabah BPD terbatas untuk penduduk di satu daerah saja, namun nasabah dengan KTP manapun boleh menjadi nasabah di BPD manapun, hal ini juga semakin didukung dengan adanya fakta bahwa BPD tidak hanya beroperasi sebatas didaerah kepemilikannya saja, tetapi sudah banyak BPD yang membuka cabang di luar daerahnya. Secara umum, pandangan masyarakat terhadap BPD sudah semakin positif. Peran dan

kontribusinya tentu saja semakin dinantikan, tidak hanya mendukung perekonomian di daerah masing-masing, tetapi juga mendukung pertumbuhan perekonomian di Indonesia.

PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten (BJB) adalah Bank BUMD milik pemerintah Provinsi Jawa Barat dan Banten yang berkantor pusat di kota Bandung. PT. Bank BJB merupakan industri jasa perbankan di Indonesia yang beroperasi cukup lama untuk melayani nasabah yang berada di provinsi Jawa Barat dan Banten melalui layanan-layanan jasa dan produk-produk yang ditawarkan. Jasa perbankan yang ditawarkan oleh PT. Bank BJB terdapat *dual banking system* yaitu jasa perbankan konvensional dan jasa perbankan syariah. PT. Bank BJB memiliki visi misi menjadi 10 bank terbesar dan berkinerja baik di Indonesia, dalam rangka mendukung pencapaian visi dan misi tersebut, PT. Bank BJB telah melakukan beberapa perubahan, salah satunya transformasi budaya perusahaan. Budaya perusahaan tersebut mencerminkan semangat bank BJB dalam menghadapi persaingan perbankan yang semakin ketat dan dinamis. Nilai-nilai budaya perusahaan (*corporate value*) yang telah dirumuskan yaitu GO SPIRIT yang merupakan perwujudan dari *Service Excellence, Professionalism, Integrity, Respect, Innovation, Trust* yang dijabarkan dalam 12 perilaku utama. Untuk lebih jelasnya mengenai penjabaran nilai-nilai perusahaan dapat dilihat pada tabel 1.2.

Tabel 1.2
Nilai-nilai perusahaan

No	Nilai-nilai Perusahaan	Perilaku Utama
1	<i>Service Excellence</i>	a. Fokus pada nasabah b. Produktif dan cepat tanggap dalam memberikan layanan bernilai tambah
2	<i>Professionalism</i>	c. Bekerja efektif, efisien dan bertanggungjawab

No	Nilai-nilai Perusahaan	Perilaku Utama
		d. Meningkatkan kompetensi untuk menghasilkan kinerja terbaik
3	<i>Integrity</i>	e. Jujur, disiplin, dan konsisten f. Memahami dan melaksanakan ketentuan yang berlaku
4	<i>Respect</i>	g. Menghormati dan menghargai serta terbuka terhadap perbedaan h. Memberi dan menerima pendapat yang positif dan konstruktif
5	<i>Innovation</i>	i. Kreatif dan inovatif untuk memberikan solusi terbaik j. Melakukan perbaikan berkelanjutan
6	<i>Trust</i>	k. Berperilaku positif dan dapat dipercaya l. Membangun sinergi untuk mencapai tujuan perusahaan

Sumber : www.bankbjb.co.id yang diolah

PT. Bank BJB memiliki 65 kantor cabang dan 314 kantor cabang pembantu yang tersebar di seluruh penjuru provinsi Jawa Barat dan Banten. Untuk kantor cabang utama sendiri terletak di Jl. Naripan No.12-14, Braga, Kecamatan Sumur Bandung, Kota Bandung, Jawa Barat. Adapun jumlah karyawan kantor cabang utama Bank BJB yaitu berjumlah 104 karyawan.

Untuk menghasilkan kinerja perusahaan yang baik tentunya kinerja karyawan menjadi tumpuannya. Karyawan dituntut memperlihatkan kinerja yang baik karena salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Menurut Sutrisno (2016), Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kualitas, kuantitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat

menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Agar sebuah perusahaan dapat mencapai tujuannya, maka perusahaan tersebut harus meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja yang optimal merupakan cerminan dari sumber daya yang berkualitas.

Untuk mengetahui lebih jauh mengenai fenomena masalah yang di jadikan bahan acuan dalam melakukan penelitian ini adalah, adanya kecenderungan dimana kinerja karyawan mengalami penurunan di tahun 2019-2021. Hal ini dapat dilihat pada penilaian kinerja karyawan PT Bank BJB Cabang Utama Bandung :

Tabel 1.3
Penilaian Kinerja Karyawan PT Bank BJB Cabang Utama Bandung
Tahun 2019-2021

Penilaian	Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021
	%	%	%
<i>Excellent</i>	16,99 %	20,42 %	18,40 %
<i>Very Good</i>	41,93 %	42,59 %	39,76 %
<i>Good</i>	40,09 %	36,77 %	41,46 %
<i>Need Improvement</i>	0,99 %	0,21 %	0,38 %
	100 %	100 %	100 %

Sumber : PT Bank BJB Cabang Utama Bandung

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan bahwa kinerja karyawan mengalami fluktuasi, hal ini mengindikasikan kinerja karyawan belum sepenuhnya optimal. Hal tersebut mengindikasikan masih terdapat kinerja karyawan yang mengalami penurunan terutama pada aspek penilaian *Excellent* dan *Very Good*.

Observasi awal yang dilakukan oleh penulis dengan melakukan wawancara bersama pihak yang berwenang di PT. Bank BJB Cabang Utama Bandung, menurut keterangannya bahwa perusahaan sedang bertransformasi menuju jajaran bank terbesar di Indonesia, PT. Bank BJB senantiasa melakukan perbaikan dan peningkatan kualitas kinerjanya agar terus mengalami pertumbuhan yang lebih

pesat di semua lini usahanya. Perbaikan dan peningkatan kinerja secara keseluruhan penting dilakukan oleh perusahaan dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat. Dengan adanya tujuan tersebut karyawan dituntut dapat memberikan kinerja yang maksimal dalam hal pelayanan terhadap nasabah dan melakukan pekerjaan serta tugasnya dengan baik. Namun realita di lapangan upaya tersebut belum dapat terrealisasi secara maksimal karena terdapat masalah-masalah yang menghambat proses kerja karyawan. Berdasarkan keterangannya tersebut, terdapat hal yang kurang pada beberapa karyawan terutama pada karyawan baru, akan tetapi mereka belum mengetahui faktor apa saja yang dirasa memengaruhi kurang memuaskannya kinerja para karyawan tersebut. Oleh karena itu kinerja karyawan menjadi fokus penelitian. Untuk membuktikan hal tersebut, penulis melakukan pra survey mengenai kinerja karyawan tersebut. Dilakukan penyebaran kuesioner sebanyak 30 buah terhadap 30 karyawan. Hasil dari pra survey tersebut dapat dilihat pada tabel 1.4

Tabel 1.4
Hasil Kuesioner Pra Survey Variabel Kinerja di PT. Bank BJB Cabang
Utama Bandung

No	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Kualitas Kerja	5	6	9	8	2	94	3,13
2	Kuantitas Kerja	4	7	8	9	2	92	3,06
3	Tanggung Jawab	4	7	8	9	2	92	3,06
4	Kerja Sama	5	5	7	10	3	89	2,96
5	Inisiatif	5	6	8	8	3	92	3,06
Skor Rata-rata								3,05

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner Pra Survey 2022

Berdasarkan tabel 1.4 dapat dilihat bahwa secara umum kinerja yang dilakukan oleh karyawan dirasa kurang memuaskan. Hasil pra survey menunjukan

bahwa indikator kinerja tidak memuaskan melihat hasil skor rata-rata sebesar 3,05 yang dapat dikatakan bahwa hasil skor rata-rata tersebut masih kurang sempurna atau masih dianggap rendah. Untuk meningkatkan kinerja perusahaan dibutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang optimal, namun untuk memperoleh kinerja karyawan yang optimal memanglah tidak mudah, karena dibutuhkan kesadaran dan tanggung jawab yang tinggi dari karyawan itu sendiri. Oleh karena itu perusahaan harus dapat mengontrol karyawan agar mendapatkan kinerja yang optimal.

Selanjutnya dilakukan observasi mengenai faktor-faktor yang diduga dapat memengaruhi kinerja karyawan kurang memuaskan yaitu mulai dari pelatihan, orientasi pekerjaan, penempatan, lingkungan kerja, beban kerja, kepemimpinan dan pengembangan karir. Hasil pra survey untuk faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 1.5.

Tabel 1.5
Hasil Kuesioner Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT.Bank BJB Cabang Utama Bandung

No	Variabel	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)	Rata -rata	Skor Rata-rata
1	Pelatihan	14	16	21	58	41	18,2	3,83
2	Orientasi Pekerjaan	11	32	28	11	8	8,1	2,69
3	Penempatan	15	37	45	11	12	10,9 3	2,74
4	Lingkungan Kerja	3	5	8	23	21	7,8	3,38
5	Beban Kerja	8	9	10	35	28	11,2	3,73
6	Kepemimpinan	8	11	8	52	40	15,4	3,85
7	Pengembangan Karir	24	52	48	15	11	12,9	2,55

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner Pra Survey 2022

Berdasarkan tabel 1.5 faktor-faktor yang bermasalah dapat memengaruhi kinerja karyawan yaitu pelatihan, orientasi pekerjaan, penempatan, lingkungan kerja, beban kerja, kepemimpinan dan pengembangan karir menunjukkan adanya permasalahan yang dominan pada variabel orientasi pekerjaan, penempatan dan pengembangan karir dimana ketiga variabel ini mendapatkan skor rata-rata

terendah. Variable orientasi pekerjaan hanya mendapatkan skor rata-rata sebesar 2,69 lalu variabel penempatan memperoleh skor rata-rata sebesar 2,74 sedangkan variabel pengembangan karir memiliki skor rata-rata 2,55. Hal ini sesuai dengan faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan yaitu orientasi pekerjaan, penempatan dan pengembangan karir.

Kinerja yang baik tentunya dipengaruhi oleh beberapa faktor yang diantaranya orientasi pekerjaan, dimana program orientasi kerja merupakan suatu upaya mensosialisasikan pekerjaan dan organisasi kepada pegawai baru untuk meningkatkan kontribusi pegawai baru tersebut menjadi lebih efektif terhadap organisasi. pelaksanaan program orientasi kerja disebabkan oleh masalah yang dialami oleh kinerja karyawan baru seperti kurang percaya diri, kurangnya pengalaman bekerja dan permasalahan pegawai baru lainnya. Program orientasi kerja harus dilaksanakan dengan tujuan yang jelas seperti membantu pegawai baru dengan menyediakan informasi yang akan memperlancar transisi pegawai baru ke lingkungan kerja baru. Program orientasi kerja yang memadai akan meminimalkan kecenderungan pelanggaran peraturan, keluhan dan kesalahpahaman, menumbuhkan perasaan memiliki, menerima, meningkatkan antusiasme dan moral. Dimana tujuan program orientasi kerja adalah membuat pegawai merasa bagian dari tim, sehingga hal ini akan mengurangi gesekan dan membantu pegawai baru menjadi mandiri dalam peran baru mereka dengan lebih cepat.

Kemudian tanggung jawab juga menjadi salah satu penyebab buruknya kinerja, banyak karyawan yang merasa tidak puas karena menempati posisi yang kurang mereka minati yang. Akibatnya, karyawan merasa kurang bertanggung

jawab terhadap pekerjaan yang mereka tempati sehingga mempengaruhi kinerja. Penempatan merupakan salah satu faktor penting yang tidak boleh diabaikan dalam mencapai tujuan perusahaan. Jika penempatan karyawan sesuai dengan keahliannya maka hasil kerja karyawannya berkualitas, artinya tepat dengan yang telah ditentukan dan diharapkan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Selain itu untuk memacu karyawan agar memiliki kinerja yang baik ialah dengan jaminan memiliki jenjang karir yang bagus, Program pengembangan karir bagi karyawan adalah investasi strategis baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan, karena seorang pegawai bekerja dalam suatu perusahaan tidak hanya ingin memperoleh apa yang dipunya hari ini, tetapi juga mengharapkan ada perubahan, ada kemajuan dan ada kesempatan yang diberikan kepadanya untuk maju ke tingkat yang lebih tinggi dan lebih baik. Program ini penting bagi karyawan karena bisa menjadi motivasi untuk mengembangkan diri dengan jaminan kesejahteraan yang secara bersama juga diterima.

Oleh karena itu, perusahaan harus meningkatkan kualitas orientasi pekerjaan, penempatan dan pengembangan karir karyawan yang sesuai agar kinerja karyawan menjadi optimal. Ketiga variabel tersebut menjadi fokus utama penelitian ini karena berdasarkan hasil pra survey, ketiganya memiliki skor rata-rata terendah. Kemudian juga dilakukan pra survey kepada 30 karyawan mengenai variabel yang dijadikan fokus penelitian. Variabel tersebut adalah orientasi pekerjaan, penempatan pengembangan karir dan kinerja. Hal ini dilakukan untuk mengetahui faktor apa saja yang dinilai kurang baik pada PT.Bank BJB Cabang Utama Bandung. Hasil pra survey tersebut dapat dilihat pada tabel 1.6 sampai tabel 1.8.

Tabel 1.6
Hasil Kuesioner Pra Survey Variabel Orientasi Pekerjaan di PT.Bank BJB
Cabang Utama Bandung

No	Dimensi	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)	Total	Rata- rata
1	Pendekatan Partisipatif	5	8	10	3	4	83	2,76
2	Sambutan Hangat	2	15	8	3	2	78	2,6
3	Perhatian Terhadap Pegawai	4	9	10	5	2	82	2,73
Skor rata-rata								2,69

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner Pra Survey 2022

Berdasarkan hasil pra survey mengenai variabel orientasi pekerjaan pada tabel 1.6 menunjukkan bahwa dimensi dari orientasi dengan hasil skor rata-rata sebesar 2,69 yang dapat dikatakan dengan hasil skor rata-rata tersebut masih kurang sempurna atau masih dianggap rendah. Kurangnya sambutan hangat dan perhatian terhadap pegawai diduga menjadi faktor rendahnya orientasi pekerjaan, keduanya mendapatkan skor rata-rata terendah yaitu 2,6 untuk dimensi sambutan hangat dan perhatian terhadap pegawai memperoleh skor rata-rata 2,73. Oleh karena itu perusahaan harus lebih meningkatkan perhatian terhadap pegawai baru untuk menunjukkan sikap gembira atas kedatangannya guna menumbuhkan semangat dan meningkatkan rasa percaya diri karyawan baru. Selanjutnya dilakukan pra survey mengenai variabel selanjutnya yang dirasa memengaruhi kurangnya kinerja karyawan yaitu mengenai penempatan pegawai.

Hasil penelitian pra survey penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1.7 berikut ini

Tabel 1.7
Hasil Kuesioner Pra Survey Variabel Penempatan di PT.Bank BJB Cabang
Utama Bandung

No	Dimensi	STS	TS	KS	S	SS	Total	Rata-rata
1	Pendidikan	3	14	9	2	2	76	2,53
2	Pengetahuan Kerja	4	7	12	3	4	88	2,93
3	Keterampilan Kerja	5	7	11	3	4	84	2,8
4	Pengalaman Kerja	3	9	13	3	2	82	2,73
Skor rata-rata								2,74

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner Pra Survey 2022

Berdasarkan hasil pra survey pada tabel 1.7 menunjukkan bahwa hasil skor rata-rata variabel penempatan sebesar 2,74. Pendidikan dan pengalaman kerja memiliki rata-rata paling rendah, dimensi pengalaman kerja mendapatkan skor rata-rata 2,73 sedangkan dimensi pendidikan dengan skor rata-rata 2,53 berada pada skor rata-rata terendah. Ketidaksesuaian latar belakang pendidikan dan kurangnya pengalaman kerja yang dimiliki karyawan tentu menjadi faktor kurang memuaskannya kinerja. Perusahaan diharapkan mampu menempatkan karyawannya dengan tepat agar mendapatkan kinerja yang baik dan optimal. Selain variabel orientasi dan penempatan, variabel pengembangan karir pun memiliki skor rata-rata rendah, maka dilakukan pra survey untuk variabel pengembangan karir yang hasilnya dapat dilihat pada tabel 1.8

Tabel 1.8
Hasil Kuesioner Pra Survey Variabel Pengembangan Karir di PT.Bank BJB
Cabang Utama Bandung

No	Dimensi	STS	TS	KS	S	SS	Total	Rata-rata
1	Mutasi	4	14	9	2	1	72	2,4
2	Seleksi	7	11	6	3	3	74	2,46
3	Penempatan	6	9	11	2	2	75	2,5
4	Pendidikan	3	9	12	4	2	83	2,76
5	Pelatihan	4	9	10	4	3	79	2,63
Skor rata-rata								2,55

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner Pra Survey 2022

Dari hasil pra survey pada tabel 1.8 dapat diketahui bahwa skor rata-rata untuk variabel pengembangan karir sebesar 2,55. Dimensi mutasi memiliki rata-

rata terendah yaitu 2,4 sedangkan dimensi mengenai seleksi memperoleh rata-rata 2,46. Melihat hasil pra survey ini perusahaan harus lebih memperhatikan pengembangan karir karyawannya, program pengembangan karir bagi karyawan adalah investasi strategis baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan, karena seorang pegawai bekerja dalam suatu perusahaan tidak hanya ingin memperoleh apa yang dipunya hari ini, tetapi juga mengharapkan ada perubahan, ada kemajuan dan ada kesempatan yang diberikan kepadanya untuk maju ke tingkat yang lebih tinggi dan lebih baik. Hal ini dapat menjadikan karyawan untuk memberikan kinerjanya dengan dengan baik sehingga tujuan dari perusahaan pun dapat terwujud.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Orientasi Pekerjaan, Penempatan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank BJB Cabang Utama Bandung.”**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi dan rumusan masalah adalah proses terpenting dalam sebuah penelitian. Identifikasi masalah merupakan proses merumuskan permasalahan-permasalahan yang akan diteliti. Sedangkan rumusan masalah merupakan gambaran permasalahan yang tercakup didalam penelitian

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka yang menjadi masalah

penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Orientasi Pekerjaan

- a. Kurangnya rasa percaya diri bagi karyawan baru, sehingga mempengaruhi kinerja
- b. Kurangnya respon perusahaan terhadap karyawan baru
- c. Keterampilan merupakan hal yang menyebabkan rendahnya kinerja karyawan sehingga menghambat pekerjaan yang dikarenakan minimnya pengalaman bekerja

2. Penempatan

- a. Penempatan yang tidak sesuai dapat menyebabkan turunnya kinerja karyawan
- b. Ketidaksesuaian penempatan pegawai dan latar belakang pendidikan dapat mempengaruhi kinerja

3. Pengembangan Karir

- a. Kurangnya penyesuaian diri karyawan terhadap perkembangan yang terjadi
- b. Pengembangan karir yang sempit dapat membuat kinerja karyawan tidak maksimal

4. Kinerja Karyawan

- a. Adanya karyawan yang kurang baik dalam melakukan pekerjaannya
- b. Adanya pegawai yang kurang menyadari akan tugas dan tanggung jawab sehingga mempengaruhi kinerjanya
- c. Kurangnya inisiatif dari pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana orientasi pekerjaan di PT.Bank BJB Cabang Utama Bandung
2. Bagaimana penempatan karyawan di PT.Bank BJB Cabang Utama Bandung
3. Bagaimana pengembangan karir di PT.Bank BJB Cabang Utama Bandung
4. Bagaimana kinerja karyawan di PT.Bank BJB Cabang Utama Bandung
5. Seberapa besar pengaruh orientasi pekerjaan, penempatan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT.Bank BJB Cabang Utama Bandung baik secara simultan maupun secara parsial

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah yang telah diuraikan, adapun tujuan peneliti melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Orientasi pekerjaan di PT.Bank BJB Cabang Utama Bandung
2. Penempatan karyawan di PT.Bank BJB Cabang Utama Bandung
3. Pengembangan karir di PT.Bank BJB Cabang Utama Bandung
4. Kinerja karyawan di PT.Bank BJB Cabang Utama Bandung
5. Besarnya pengaruh orientasi pekerjaan, penempatan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT.Bank BJB Cabang Utama Bandung baik secara simultan maupun secara parsial

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat menambah ilmu pengetahuan

khususnya dalam bidang sumber daya manusia, selain itu penulis juga berharap dengan melakukan penelitian ini akan memperoleh hasil yang dapat memberikan manfaat bagi peneliti dan juga pihak-pihak lain.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Secara akademis penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi banyak pihak diantaranya :

1. Memberikan sumbangan pemikiran bagi ilmu pengetahuan, khususnya bagi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung.
2. Memberikan masukan bagi ilmu pengetahuan mengenai hubungan dan pengaruh antara teori orientasi pekerjaan, penempatan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.
3. Memberikan informasi tentang teori orientasi pekerjaan, penempatan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.
4. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan diskusi atau wacana ilmiah serta dapat digunakan sebagai dasar penelitian selanjutnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai orientasi pekerjaan, penempatan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan ini diharapkan dapat memberikan kagunaan praktis bagi pihak-pihak berikut :

1. Bagi Penulis
 - a. Menambah wawasan dan pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia

khususnya hal-hal yang berkaitan dengan orientasi pekerjaan, penempatan dan pengembangan karir serta kinerja karyawan.

- b. Menjadi lebih mengetahui masalah-masalah yang terjadi dalam kegiatan sumber daya manusia khususnya mengenai orientasi pekerjaan, penempatan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.
- c. Menambah ilmu pengetahuan serta pemahaman yang belum pernah diperoleh dalam perkuliahan sehari-hari dengan membandingkan teori dan praktek di lapangan.

2. Bagi Instansi

- a. Dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi perusahaan dan pertimbangan yang berarti dalam membuat keputusan bagi pemimpin dimasa yang akan mendatang.

3. Bagi Pihak Lain

- a. Dapat memberikan referensi atau bahan informasi lain kepada para pembaca mengenai pengaruh orientasi pekerjaan, penempatan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini dapat dijadikan informasi atau sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi para pembaca yang akan melakukan penelitian pada bidang yang serupa.