

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pentingnya kinerja karyawan bagi perusahaan tidak dapat dipandang sebelah mata, karena kinerja karyawan tersebut menjadi pondasi bagi pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan. Semakin terlihatnya pentingnya kinerja karyawan di era globalisasi dan perubahan teknologi yang cepat membuatnya menjadi fokus perhatian utama bagi para pemimpin perusahaan. Pengelolaan kinerja karyawan bukan hanya masalah mengukur pencapaian target, tetapi juga tentang memahami apa yang memotivasi dan mendorong karyawan untuk memberikan yang terbaik, serta bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan perkembangan karyawan.

Kinerja menjadi bagian terpenting yang akan menentukan keberhasilan dalam pelaksanaan kegiatan perbankan, tuntutan dari setiap perusahaan perbankan untuk mengembangkan, memperoleh dan mempertahankan kinerja 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. rikan kontribusi yang positif terhadap tujuan perusahaan.

Mengutip Sofia Istifarani dan Fika Azmi (2020) menyatakan bahwa “Kinerja yang optimal dalam pengelolaan perbankan menjadi faktor kunci dalam menjaga kesehatan perbankan”. Semakin bagus kualitas kerjanya, maka kinerja yang berjalan di perusahaan perbankan akan sesuai dengan tujuan perusahaan dan kemungkinan besar akan mampu bersaing dengan perusahaan perbankan lainnya. Maka dari itu, kinerja bagi perusahaan perbankan sudah menjadi hal yang sangat krusial dan juga perusahaan perbankan harus terus berinvestasi dalam inovasi, pelatihan, dan pengembangan sumber daya manusia untuk menjaga kompetitivitas mereka di pasar yang semakin ketat. Dengan fokus pada peningkatan kualitas kinerja, perusahaan perbankan dapat menghadapi tantangan dan mencapai keberhasilan jangka panjang.

Mengingat betapa pentingnya peranan sektor perbankan, maka perbankan yang kuat dan sehat sangat dibutuhkan bagi kelangsungan pembangunan ekonomi di Indonesia. Termasuk Bank Pembangunan Daerah (BPD). Bank Pembangunan Daerah (BPD) memiliki karakteristik yang berbeda dengan kelompok Bank lainnya. Bank tersebut sebagai salah satu Bank yang ada pada sistem perbankan nasional memiliki fungsi dan peranan yang signifikan dalam pembangunan ekonomi regional karena Bank Pembangunan Daerah membuka jaringan pelayanan di daerah-daerah, dimana secara ekonomis sulit dilakukan oleh Bank Swasta. Dan Bank Pembangunan Daerah (BPD) yang merupakan bagian dari industri perbankan nasional juga harus menunjukkan kinerja efisiensi yang optimal dalam rangka mendukung sepenuhnya pembiayaan pembangunan daerah.

Kesuksesan sebuah perusahaan perbankan 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 kinerja bank pembangunan daerah di Indonesia pada tahun 2022 dapat dilihat pada Tabel 1.1

Tabel 1.1
Rangking Kinerja Bank Pembangunan Daerah di Indonesia Tahun 2022

No.	Nama BPD	Penduduk (2022)	Aset 2021	Aset 2022	Presentase YoY
1	Bank BJB	50 Juta	Rp. 158,35 triliun	Rp. 181,24 triliun	14,45 %
2	Bank Jatim	41 Juta	Rp. 100,72 triliun	Rp. 103,03 triliun	2,29 %
3	Bank Jateng	37 Juta	Rp. 80,34 triliun	Rp. 84,49 triliun	5 %
4	Bank DKI	10 Juta	Rp. 70,74 triliun	Rp. 78,88 triliun	11,51%
5	Bank Sumut	15 Juta	Rp. 38,01 triliun	Rp. 78,88 triliun	6,84 %

Sumber : finansialbisnis.com

Dalam Tabel 1.1 menunjukkan bahwa total aset yang dimiliki oleh masing-masing bank pembangunan daerah di Indonesia memiliki selisih yang lumayan signifikan dengan tahun sebelumnya. Hasil data tersebut menunjukkan bahwa, peringkat bank pembangunan daerah pada setiap YoY (*Year on Year*) selalu mengalami perubahan, meskipun bank BJB berada pada peringkat pertama.

Menurut Sunandar Nugroho Adi (2019) aset merupakan alat penyimpanan 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 bahwa menurut teori tersebut semakin banyak penduduk maka diharapkan aset keuntungan yang dimiliki akan lebih banyak. Presentase penduduk Jawa Barat tahun 2022 mencapai 50 juta penduduk yang seharusnya total asetnya diperkirakan 4 kali lipat lebih banyak dari bank DKI dan bank SUMUT dibandingkan dengan jumlah penduduk DKI 10 juta dan SUMUT hanya 15 juta tetapi memiliki aset hanya satu kali lipat lebih banyak dari bank BJB.

Jika kualitas kinerja karyawan yang dimiliki oleh perbankan 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. Peneliti meyakini bahwa di kota Bandung terdapat permasalahan terkait kinerja yang terjadi di bank BJB. Maka dari itu periode tahun 2022, bank BJB memiliki tingkat kinerja yang belum maksimal, yang dimana ada sebagian kantor cabang yang mencapai hasil kinerja yang baik dan juga belum mencapai hasil kinerja yang maksimal sesuai dengan yang diharapkan. Bank BJB kantor cabang Tamansari berada pada posisi terendah dari Kantor Cabang lainnya. maka dari itu terdapat permasalahan yang terjadi di bank BJB Cabang Tamansari.

Berikut peneliti sajikan hasil kinerja bank BJB kantor cabang di Bandung 2022:

Tabel 1.2
Hasil Kinerja Bank BJB Kantor Cabang Di Kota Bandung Tahun 2022

No	Peringkat Kinerja	Persentase
1	Bank BJB KC Utama Bandung	85%
2	Bank BJB KC Sukajadi	82%
3	Bank BJB KC Suci	80%
4	Bank BJB KC Buah Batu	79%
5	Bank BJB KC Tamansari	77%

Sumber : Bank BJB Cabang Tamansari

Berdasarkan tabel 1.2 data diatas menunjukkan Bank BJB KC Tamansari masih berada di posisi 5 dengan skor 77% dengan demikian ada beberapa faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan di bank BJB kantor cabang Tamansari yaitu biasanya kurangnya komunikasi antar karyawan, beban kerja yang dirasa terlalu berlebihan, beberapa pekerjaan yang tidak sesuai dengan *job desc* yang telah ditentukan, tingkat keyakinan dyang dimiliki oleh setiap karyawan yang dirasa masih belum maksimal dalam menjalankan tugasnya masing-masing,

Untuk mengetahui bagaimana laporan kinerja karyawan bank tersebut yang berada di Bank BJB Kantor Cabang Tamansari yang didasarkan pada penilaian prestasi kerja, kinerja karyawan diukur dengan penilaian evaluasi kinerja tujuannya yaitu untuk melihat dan menentukan karyawan mana yang telah bekerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Penilaian tersebut dilakukan setiap tiga bulan (triwulan) dalam 1 (satu) tahun. Dapat dilihat pada Tabel 1.3 mengenai kategori dari tingkatan kinerja karyawan yang terendah sampai dengan kategori sangat baik.

Tabel 1.3
Kategori Penilaian Kinerja Karyawan Bank BJB Kantor Cabang Tamansari Bandung

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

Sumber : Bank BJB Kantor Cabang Tamansari

Hasil rekapitulasi rata-rata penilaian kinerja karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari Bandung selama periode 2021-2022 dikategorikan berdasarkan PL (*Performance Level*) yang dihitung per 3 bulan, dengan unsur yang dinilai tergantung *job desc* masing-masing. Unsurnya meliputi *financial, customer, internal business process and development*. Adapun yang melakukan penilaian kinerja karyawan yaitu HRD, manajer, karyawan itu sendiri atau atasannya langsung. Hasil rekapitulasi rata-rata penilaian kinerja karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari selama periode 2022 dijabarkan pada tabel di bawah ini

Tabel 1.4
Penilaian Kinerja Karyawan Bank BJB Kantor Cabang Tamansari Bandung Tahun 2021-2022

Kategori Kinerja	2021				2022			
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4
	JK	JK	JK	JK	JK	JK	JK	JK
PL 1	15	16	17	20	19	18	18	15
PL 2	65	63	63	57	55	60	63	66
PL 3	57	57	53	55	53	47	42	42
PL 4	1	1	3	2	2	2	3	3
Total	138	137	136	134	129	127	126	126

Sumber : Bank BJB Kantor Cabang Tamansari

Keterangan:

JK : Jumlah karyawan

PL : *Performance Level*/ Tingkat kinerja

Triwulan 1 (Q1) : Januari – Maret

Triwulan 2 (Q2) : April – Juni

Triwulan 3 (Q3) : Juli – September

Triwulan 4 (Q4) : Oktober – Desember

Berdasarkan Tabel 1.4 memberikan gambaran bahwa hasil penilaian kinerja karyawan Bank BJB Kantor Cabang Tamansari tahun 2022 belum optimal karena PL1 selalu naik turun dan menunjukkan nilai yang belum sesuai dengan nilai perusahaan. Dari informasi yang diberikan oleh manajer dibagian sumber daya manusia diketahui bahwa realisasi pencapaian kinerja karyawan belum optimal karena belum memenuhi target dan harapan yang sudah diterapkan bank BJB Kantor Cabang Tamansari sebesar 100%.

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

Kinerja juga dianggap sebagai seberapa sukses seseorang secara keseluruhan dalam jangka waktu tertentu dalam melakukan suatu tugas terhadap kemampuan yang berbeda seperti standar, target, sasaran atau kriteria kerja yang

telah ditetapkan sebelumnya dan disepakati bersama. Pegawai yang berhasil melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan penuh akan memiliki efisiensi kerja yang tinggi, jika pegawai melakukan tugas dan tanggung jawabnya tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, maka kinerjanya akan buruk atau lemah.

Oleh sebab itu dalam suatu perusahaan atau instansi, kinerja pegawai sangat berperan penting dalam usaha pencapaian tujuan instansi. Data yang diperoleh dari Bank BJB Kantor Cabang Tamansari dirasa masih belum cukup untuk dijadikan sebagai landasan penelitian. Untuk meyakinkan bagaimana kondisi sebenarnya mengenai kinerja pegawai pada Bank BJB cabang Tamansari maka peneliti melakukan prasurvey dengan membagikan kuesioner secara acak kepada 30 pegawai pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari untuk dijadikan responden. Berikut ini merupakan hasil kuesioner pra survey pada variabel kinerja pegawai

Tabel 1.5
Hasil Kuesioner Pra-Survey Dimensi Kinerja Karyawan Bank BJB Kantor Cabang Tamansari Bandung

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		STS	TS	KS	S	SS		
Kinerja Karyawan	Kualitas	2	10	3	7	8	81	2,70
	Kuantitas	2	6	5	8	9	74	2,47
	Tanggung Jawab	13	5	3	3	6	106	3,53
	Kerja Sama	15	3	0	5	7	104	3,47
	Inisiatif	10	6	0	9	5	97	3,23
Skor Rata-Rata								3,08

Sumber: Hasil Pra Survey Oleh Peneliti, (2023)

Berdasarkan dari tabel 1.5 memperlihatkan bahwa hasil dari pra survey variabel kinerja karyawan Bank BJB Kantor Cabang Tamansari memiliki jumlah skor

rata-rata 3,08. Adapun dimensi kinerja yang masih ada di bawah rata-rata secara skor rata-rata yaitu dimensi kualitas dan kuantitas. Dimensi kualitas memiliki rata-rata sebesar 2,70 menunjukkan beberapa karyawan masih kurang teliti dalam melaksanakan tugasnya, sedangkan dimensi kuantitas yang memiliki rata-rata sebesar 2,47 disebabkan beberapa karyawan tidak bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan. Maka dapat diketahui bahwa kinerja di Bank BJB Kantor Cabang Tamansari Bandung belum sepenuhnya optimal yang disebabkan oleh kurang maksimalnya tingkat kualitas dan kuantitas oleh kurang maksimalnya tingkat kualitas dan kuantitas

Terdapat faktor yang dominan menjadi penyebab atau faktor faktor yang mempengaruhi turunnya kinerja karyawan di bank BJB kantor cabang Tamansari, baik itu yang berasal dari diri sendiri maupun yang berasal dari lingkungan perusahaan tempat karyawan bekerja. Terwujudnya hasil yang optimal sangat dipengaruhi oleh kinerja yang baik dari masing masing karyawan. Salah satu upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Menurut Sedarmayanti (2017:229), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya yaitu kompensasi, motivasi, lingkungan kerja, stress kerja, disiplin kerja,efikasi diri, dan kompetensi. Dalam hal ini untuk mengetahui lebih dalam mengenai faktor yang paling dominan menjadi penyebab turunnya kinerja pegawai pada Bank BJB kantor cabang Tamansari, maka peneliti melakukan pra survei terhadap 30 pegawai. Pengukurannya menggunakan 7 variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Berikut ini data yang diperoleh mengenai faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan di bank BJB kantor cabang Tamansari

Tabel 1.6
Faktor-Faktor Yang Diduga Bermasalah Dalam Mempengaruhi Kinerja
Karyawan Bank BJB Kantor Cabang Tamansari

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total	Rata-Rata
		STS	TS	KS	S	SS		
Kompensasi	Kompensasi Langsung	0	1	8	20	1	111	3,7
	Kompensasi Tidak Langsung	0	0	5	19	6	121	4,03
Skor Rata-Rata								3,86
Lingkungan Kerja	Kenyamanan	0	0	2	21	6	120	4,00
	Hubungan Atasan	0	0	3	19	8	125	4,16
	Keamanan	0	0	2	16	12	130	4,33
Skor Rata-Rata								4,16
Stres Kerja	Stres Lingkungan	1	2	16	10	1	98	3,26
	Stres Organisasi	1	8	12	8	1	90	3,0
	Stres Individu	0	5	14	10	1	97	3,23
Skor Rata-Rata								3,16
Self Efficacy	<i>Level</i>	4	8	5	7	6	93	3,10
	<i>Strenght</i>	5	5	8	7	5	92	3,07
	<i>Generality</i>	3	8	6	6	7	96	3,20
Skor Rata-Rata								3,12
Disiplin Kerja	Taat Terhadap Aturan Waktu	0	0	4	23	3	119	3,96
	Taat Terhadap Aturan Perusahaan	0	0	7	19	4	117	3,90
	Taat Terhadap Aturan Perilaku	0	0	4	18	8	124	4,13
Skor Rata-Rata								3,99

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total	Rata-Rata
		STS	TS	KS	S	SS		
Motivasi Kerja	Kebutuhan Psikologis	0	4	8	12	6	106	3,53
	Kebutuhan Sosial	0	2	11	10	7	110	3,66
	Kebutuhan Akan Penghargaan	0	7	5	13	5	106	3,53
	Bantuan Rasa Aman	0	10	10	2	0	112	3,73
Skor Rata Rata								3,61
Kompetensi	Pengetahuan	0	5	9	11	5	106	3,53
	Keterampilan	0	7	11	6	6	101	3,37
	Sikap	0	5	10	8	7	107	3,57
Skor Rata Rata								3,49

Sumber: Hasil Pra Survey Oleh Peneliti, (2023)

Berdasarkan tabel 1.6 dapat disimpulkan bahwa tanggapan karyawan mengenai 7 variabel bebas yang mempengaruhi kinerja karyawan yang memperoleh nilai kinerja terendah yaitu variabel *Self Efficacy* dengan hasil skor rata-rata 3,12 dan Stres Kerja dengan hasil skor rata-rata sebesar 3,16. Maka dari itu dapat diketahui bahwa yang diduga menjadi penyebab kinerja karyawan Bank BJB Kantor Cabang Tamansari belum berada pada rentang nilai sangat baik adalah *Self Efficacy* dan Stres Kerja.

Berdasarkan hasil pra-survei di atas penurunan kinerja salah satunya dipengaruhi oleh *self efficacy*. Menurut Sangadah (2022) *self efficacy* merupakan sebuah keyakinan individu dalam menguasai situasi dan dapat menghasilkan sesuatu yang positif untuk menggerakkan motivasi, sumber kesadaran, dan tindakan yang dibutuhkan dalam menghadapi situasi. *Self efficacy* dapat dikatakan sebagai faktor personal yang membedakan setiap individu dan perubahan *self efficacy* dapat

menyebabkan terjadinya perubahan perilaku dalam menyelesaikan tugas, sehingga *self efficacy* mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Suatu perusahaan tentunya mengharapkan kinerja yang optimal dari karyawannya. Untuk mencapai kinerja yang optimal itu salah satunya dapat dicapai melalui *self efficacy*. Menurut Noviawati (2021) *Self efficacy* sangat diperlukan dalam mengembangkan kinerja karyawan karena dengan adanya *self efficacy* dalam diri individu akan menimbulkan keyakinan akan kemampuan dirinya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasannya secara tepat waktu. Oleh karena itu *self efficacy* sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di setiap perusahaan.

Untuk memperkuat penelitian ini, dan untuk mengetahui bagaimana *self efficacy* di Bank BJB Kantor Cabang Tamansari, maka peneliti melakukan penelitian pendahuluan dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 30 responden karyawan. Berikut hasil pra survey penelitian pendahuluan mengenai *Self Efficacy* dapat dilihat pada tabel 1.7 sebagai berikut:

Tabel 1.7
Hasil Kuesioner Pra Survey Tentang *Self Efficacy* Karyawan di Bank BJB Kantor Cabang Tamansari

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total	Rata-Rata
		STS	TS	KS	S	SS		
<i>Self Efficacy</i>	<i>Level</i>	4	8	5	7	6	93	3,10
	<i>Strenght</i>	5	5	8	7	5	92	3,07
	<i>Generality</i>	3	8	6	6	7	96	3,20
Skor Rata-Rata								3,12

Sumber : Hasil Pra Survey Oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 1.7 dapat dilihat hasil pra survey variabel *self efficacy* memiliki skor rata-rata 3,12. Dimana terdapat tiga dimensi dalam variabel *self*

efficacy dan dimensi yang memiliki nilai rata-rata terendah yaitu dimensi *level* yang memiliki skor 3,10 dan *strenght* yang memiliki skor 3,07. Dimensi *level* berkaitan dengan taraf kesulitan tugas dimana karyawan merasa tidak mampu untuk mengerjakan tugasnya. Sedangkan dimensi *strenght* berkaitan dengan kekuatan dari *self efficacy* seseorang ketika berhadapan dengan tuntutan tugas atau suatu permasalahan. Karyawan yang tidak mampu melaksanakan tugasnya yakni tidak percaya terhadap kemampuannya hal tersebut berkaitan dengan kurangnya efikasi terhadap keberanian serta kepercayaan dirinya bahwa dia mampu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.

Hal ini menunjukkan bahwa dimensi *level* dan *strenght* mempengaruhi *self efficacy* yang masih sangat perlu diperhatikan dan lebih diperbaiki oleh setiap karyawan, seperti yang sudah disampaikan oleh manajer Bank BJB Kantor Cabang Tamansari Bandung masih terdapat karyawan yang merasa kurang yakin terhadap diri sendiri dalam mengerjakan pekerjaannya dengan berbagai tingkat kesulitan pada pekerjaan yang diberikan. Hal lain yang berkaitan dengan keyakinan diri karyawan dalam mengerjakan pekerjaan dengan range waktu yang sempit serta kurangnya keyakinan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan sehingga pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan tidak dapat diselesaikan sesuai harapan atasan.

Selain *self efficacy* faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan yaitu stres kerja. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang memengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi di luar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya

(Irham Fahmi, 2018:276). Penanganan stres yang kurang seringkali mengakibatkan ketidakmampuan seorang untuk berinteraksi secara aktif dengan lingkungan di luar dan di luar pekerjaan. Mengingat dampak stres terhadap kinerja karyawan, maka pengelolaan stres itu sendiri harus diperhatikan dan dihargai oleh pihak manajemen perusahaan, agar tujuan organisasi dapat lebih mudah dicapai.

Oleh karena itu, perlu diberikan perhatian yang serius terhadap stres kerja di lingkungan kerja. Dengan memastikan bahwa stres kerja diidentifikasi dan ditangani dengan baik, perusahaan dapat menciptakan atmosfer di mana karyawan merasa nyaman dan mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif. Upaya ini tidak hanya akan meningkatkan kesejahteraan karyawan, tetapi juga akan menguntungkan perusahaan melalui peningkatan produktivitas dan kualitas pekerjaan.. Adapun hasil pra-survey terhadap 30 karyawan Bank BJB Kantor Cabang Tamansari yang bisa dilihat pada Tabel 1.8.

Tabel 1.8
Hasil Kuesioner Pra Survey Tentang Stres Kerja Karyawan di Bank BJB
Kantor Cabang Tamansari

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		STS	TS	KS	S	SS		
Stres Kerja	Stres Lingkungan	1	2	16	10	1	98	3.26
	Stres Organisasi	1	8	12	8	1	90	3.0
	Stres Individu	0	5	14	10	1	97	3.23
Skor Rata-Rata								3.16

Sumber : Hasil Pra Survey Oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 1.8 dapat dilihat hasil pra survey variabel stres kerja memiliki skor rata-rata 3.16. Dimana terdapat tiga dimensi dalam variabel stres

kerja dan dimensi yang memiliki nilai rata-rata terendah yaitu dimensi stres organisasi dengan jumlah rata-rata 3.0. Stres organisasi berkaitan dengan pekerjaan yang mengacu beban kerja, waktu kerja dan sejauh mana tekanan, ketegangan, atau stres yang dialami oleh seorang karyawan terkait dengan pekerjaan. Karyawan yang tidak mampu melaksanakan tugasnya yakni mengalami stres kerja yang mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan perusahaan.

Stres kerja juga dapat mempengaruhi *self efficacy* karyawan yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan, maka tingkat *self efficacy* akan menurun, hal tersebutlah yang menyebabkan penurunan tingkat kinerja karyawan perusahaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa apabila stres kerja tinggi, maka tingkat *self efficacy* menurun, dan tingkat kinerja karyawan pun menurun.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Self Efficacy* Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BJB Kantor Cabang Tamansari”**

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Identifikasi masalah merupakan proses perumusan masalah yang akan diteliti. Sedangkan rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang tercakup di dalam penelitian.

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Identifikasi masalah merupakan cakupan atau lingkup masalah yang akan diteliti. Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan dalam latar belakang

masalah yang berkaitan dengan fenomena kinerja karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari, dapat di identifikasikan masalah sebagai berikut:

1. *Self-Efficacy*

- a. Kurangnya rasa keyakinan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang kompleks
- b. Kurangnya rasa keyakinan karyawan dalam mengatasi hambatan dalam mengerjakan tugas

2. Stres Kerja

- a. Kurang maksimalnya karyawan dalam menyelesaikan tuntutan tugas yang diberikan perusahaan.

3. Kinerja Karyawan

- a. Kurangnya ketelitian karyawan dalam melaksanakan pekerjaan
- b. Kurangnya kuantitas kerja sehingga karyawan masih tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dalam menyusun penelitian ini penulis terlebih dahulu merumuskan masalah sebagai dasar kajian penelitian yang dilakukan, yaitu :

1. Bagaimana *Self efficacy* di Bank BJB Kantor Cabang Tamansari
2. Bagaimana Stres kerja Bank BJB Kantor Cabang Tamansari
3. Bagaimana Kinerja Karyawan di Bank BJB Kantor Cabang Tamansari

4. Seberapa besar pengaruh *self efficacy* dan stres kerja terhadap kinerja pegawai di Bank BJB Kantor Cabang Tamansari baik secara simultan maupun parsial

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian di Bank BJB Kantor Cabang Tamansari adalah untuk mengetahui dan menganalisa :

1. *Self efficacy* pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari Bandung
2. Stres kerja pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari Bandung
3. Kinerja pegawai pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari Bandung
4. Besarnya pengaruh *self efficacy* dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari Bandung secara simultan maupun parsial

1.4 Kegunaan Penelitian

Peneliti berharap dengan adanya penelitian ini dapat bermanfaat bukan hanya bagi penulis, tetapi dapat berguna juga bagi mereka yang membacanya.. Adapun kegunaan yang diharapkan peneliti sebagai berikut:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan secara teoritis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan sebagai bahan pertimbangan ilmu pengetahuan khususnya bagi peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan kajian dalam pendalaman bagi peneliti selanjutnya mengenai pengaruh *self efficacy*, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Sebagai ilmu pengetahuan untuk kesesuaian antara teori dan praktik khususnya terkait dengan kinerja karyawan juga dengan faktor-faktor lain.
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

Manfaat yang diperoleh dari pelaksanaan penelitian ini adalah di harapkan dapat memberi manfaat, yaitu manfaat teoritis/akademis maupun praktis. Guna teoritis pada perspektif akademis, penelitian ini di harapkan akan bermanfaat bagi pengembangan kajian ilmu manajemen dan konsep *self efficacy*, stres kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawannya. Adapun kegunaan praktis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti
 - a. Peneliti dapat menerapkan ilmu ekonomi tepatnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang diperoleh selama perkuliahan.
 - b. Peneliti lebih memahami mengenai *self efficacy* yang ada di setiap karyawan Bank BJB Kantor Cabang Tamansari.
 - c. Peneliti dapat memperdalam pemahaman mengenai stres kerja yang terjadi di setiap karyawan Bank BJB Kantor Cabang Tamansari.
 - d. Peneliti dapat menganalisis, mengetahui serta menilai mengenai *self efficacy*, stres kerja dan kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai upaya untuk mengembangkan dan mengevaluasi *self efficacy*, stres kerja dan kinerja karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari.

3. Bagi Pihak Lain

Sebagai tambahan informasi guna menciptakan peningkatan kemampuan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia dan referensi bacaan bagi peneliti selanjutnya