

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Keadaan perbankan nasional menjadi semakin kompetitif, semua bank berlomba-lomba untuk meningkatkan asetnya agar dapat memenangkan persaingan terlebih lagi dengan adanya globalisasi ekonomi dan pesatnya perkembangan serta penyebaran teknologi informasi, telah mendorong percepatan kegiatan perdagangan barang dan jasa melewati batas-batas antar negara. *Asean frame work Agreement on services* (AFES), salah satu bentuk realisasi dari AFTA yang mulai di berlakukan pada tahun 2003 dan akan semakin memperkeras persaingan dalam dunia bisnis industri jasa, termasuk di dalamnya perbankan.

Perusahaan yang menjual produk jasa pada masyarakat secara luas adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang perbankan atau lebih di kenal dengan nama Bank. Bank merupakan perusahaan yang menyediakan jasa keuangan bagi seluruh lapisan masyarakat. Menurut UU No.10 Tahun 1998 tanggal 10 November 1998 tentang perbankan dapat di simpulkan bahwa usaha perbankan meliputi tiga kegiatan yaitu menghimpun dana, menyalurkan dana, dan memberikan jasa bank lainnya. Kegiatan menghimpun dana berupa menyalurkan dana merupakan kegiatan pokok bank sedangkan memberikan jasa bank lainnya hanya sebagai kegiatan pendukung. Kegiatan menghimpun dana, berupa mengumpulkan dana dari

masyarakat dalam bentuk simpanan giro, deposito, berjangka, sertifikat deposito, dan tabungan.

Pembangunan ekonomi merupakan serangkaian usaha dan kebijakan yang bertujuan untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat, memperluas lapangan kerja, pemeratakan distribusi pendapatan masyarakat, meningkatkan hubungan ekonomi regional dan melalui pergeseran kegiatan ekonomi dari sektor primer ke sektor sekunder dan tersier. Salah satu faktor utama untuk membiayai pembangunan daerah adalah penerimaan pemerintah daerah. Penerimaan pemerintah daerah bersumber dari pendapatan asli daerah berupa pajak daerah dan bantuan pemerintah pusat.

Jasa perbankan pada saat ini merupakan sektor ekonomi yang sangat besar dan tumbuh pesat. Pertumbuhan tersebut selain di akibatkan oleh adanya jenis jasa perbankan yang sudah ada sebelumnya, juga disebabkan oleh munculnya jenis jasa perbankan yang baru sebagai akibat dari tuntutan dan perkembangan teknologi. Dengan perkembangan kemajuan teknologi saat ini, maka akan semakin meningkat pula kebutuhan akan produk-produk perbankan beserta fasilitasnya agar dapat mempermudah nasabah dalam bertransaksi sehingga akan dapat mengoptimalkan dan mengefesiensikan waktu. Masyarakat kini semakin selektif dalam memilih jasa perbankan untuk menyimpan dana guna menghindari resiko.

Bank sebagai perusahaan jasa merupakan *business people* dimana bisnis yang salah satu asetnya adalah sumberdaya manusia sebagai ujung tombak pelayanan yang berinteraksi secara langsung dengan pelanggan atau pengguna jasa bank yaitu

nasabah bank. Pada industri pelayanan ini jelas tercermin dan menjadi sangat penting dari pelayanan yang di berikan terutama oleh sumber daya manusianya yaitu karyawan yang bertugas menghadapi atau melayani langsung pelanggan. Sumber daya manusia ini adalah aset yang di miliki oleh perusahaan jasa tersebut di samping fasilitas penunjang lainnya seperti misalnya kemajuan tekhnologi. Namun kemajuan tekhnologi dapat di kejar bahkan di di dahului dengan perkembangan teknologi sekarang.

Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten adalah salah satu perusahaan perbankan yang sedang tumbuh dan berusaha meraih pangsa pasar dengan cara menumbuhkan kepercayaan kepada nasabahnya yang awalnya berupa bank daerah yang berkembang menjadi bank nasional, sehingga membutuhkan kepercayaan masyarakat untuk lebih menampilkan citra positif perusahaan agar konsumen semakin percaya. Maka dari itu manajemen Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten pada tahun 2014 terus melakukan pembukaan jaringan kantor baru di berbagai tempat. Tidak hanya di daerah Jawa Barat dan Banten saja tetapi mulai merambah ke Sumatera, Kalimantan, Bali dan Sulawesi dan Jawa Tengah.

Tabel 1.1
Kantor Wilayah Operasional Bank BJB Tahun 2022

No	Wilaya Operasional	Kantor Cabang	KCP
1.	Banten	17	195
2.	DKI Jakarta	30	506
3.	Jawa Barat	10	151

Sumber: Data Arsip Bank BJB Cabang Buah Batu 2022

Berdasarkan tabel 1.1 kantor wilayah operasional PT. Bank BJB di pulau jawa menunjukkan bahwa dari semua wilayah operasional yang ada, wilayah regional Jawa Barat memiliki kantor cabang utama paling sedikit dengan jumlah KCP terendah.

Tabel 1.2
Daftar Bank BUMD

No	Bank	Asset	Tahun	Jumlah
1.	Bank Sumut	Rp. 114.08 Triliun	2022	Rp. 1.34 Triliun
2.	Bank DKI	Rp. 65.62 Triliun	2022	Rp. 1.15 Triliun
3.	Bank Jatim	Rp. 53.42 Triliun	2022	Rp. 1.056 Triliun
4.	Bank Jateng	Rp. 48.82 Triliun	2022	Rp. 563.04 M
5.	Bank BJB	Rp. 31.32 Triliun	2022	Rp. 392.52 M

Sumber: kontan.co.id 2022

Berdasarkan tabel 1.2 diatas posisi pertama untuk asset tertinggi adalah Bank Sumut dengan total jumlah asset Rp. 1.34 Triliun, posisi kedua Bank DKI dengan jumlah total asset Rp. 1.15 Triliun, posisi ketiga bank DKI dengan jumlah asset Rp. 1.056 Triliun, posisi ke empat Bank Jateng dengan jumlah asset Rp. 563.04 M dan posisi terakhir adalah Bank BJB dengan jumlah asset paling rendah adalah Rp. 392.52 M.

Tabel 1.3
Jumlah Nasabah Tabungan Bank BJB Cabang Cabang Buah Batu Bandung 2022

No	Kantor Cabang	Tahun	Jumlah Nasabah
1.	Kantor Cabang Sukajadi	2022	11.793
2.	Kantor Cabang Suci	2022	10.834
3.	Kantor Cabang Taman Sari	2022	9.921
4.	Kantor Cabang Buah Batu	2022	8.297

Sumber: wikipedia.co.id 2022

Dalam tabel 1.3 dapat dijelaskan bahwa tabungan merupakan salah satu produk yang sangat banyak peminatnya tidak jauh berbeda dengan produk lainnya, tabungan adalah produk yang memudahkan nasabah dalam melakukan transaksi dimana saja tabungan yaitu simpanan uang di bank yang penarikannya hanya dapat dilakukan apabila telah memenuhi syarat tertentu. Terlihat pada perkembangan jumlah nasabah tabungan pada Kantor Cabang Buah Batu tahun 2022 berada diposisi terakhir dengan jumlah nasabah 8.297 untuk diposisi ketiga ditempati oleh Kantor Cabang Taman Sari dengan jumlah nasabah 9.921, diurutan kedua ditempati oleh Kantor Cabang Suci dengan jumlah nasabah 10.834 sedangkan diposisi pertama ditempati oleh Kantor Cabang Sukajadi dengan jumlah nasabah 11.793. Strategi yang harus dilakukan dalam tiga tahapan. Pertama, dimulai dengan menyentuh sisi kognisi nasabah yaitu memberikan sosialisasi edukatif tentang realisasi sistem dan produk perbankan kepada nasabah melalui publikasi diberbagai media cetak, sosial media, elektronik maupun bentuk gathering dan seminar publik.

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan salah satu elemen yang sangat penting agar tujuan dari sebuah perusahaan tersebut dapat berjalan dengan baik. Tanpa adanya elemen tersebut atau kualitas dari sumber daya manusia yang dimiliki dari perusahaan tersebut kurang baik, perusahaan akan sulit untuk dapat berjalan dengan baik meski sumber daya yang lain telah terpenuhi. Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Karyawan sebagai sumber daya manusia, dan kunci keberhasilan suatu organisasi. Pengelolaan sumber daya yang baik akan mendorong organisasi ke arah pencapaian tujuan. Karena sumberdaya manusia merupakan lini penting dalam sebuah perusahaan, supaya tujuan awal perusahaan dapat tercapai yakni memperoleh profit yang maksimal. Manusia merupakan komponen penting dalam organisasi yang akan bergerak dan melakukan aktifitas untuk mencapai tujuan. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan dari kualitas orang-orang yang berada di dalamnya. Sumber daya manusia akan bekerja secara optimal jika organisasi dapat mendukung kemajuan karir mereka dengan melihat apa sebenarnya kompetensi mereka.

Kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut kinerja adalah akumulasi hasil akhir semua proses dan kegiatan kerja organisasi. Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai

tujuan akan sulit tercapai. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Kinerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut penelitian dari Putri Andini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan job insecurity berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB Syariah Yogyakarta, selanjutnya dari Avotriniana pada hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan job insecurity berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BJB Jember. Kinerja karyawan pada PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten (Bank BJB) Cabang Buah Batu Bandung masih dinilai kurang baik, hal ini terutama dapat terlihat rendahnya inisiatif karyawan dalam melaksanakan tugasnya, yaitu mereka akan bekerja apabila pimpinannya, sehingga ada mereka tidak secara mandiri dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Tabel 1.4
Kinerja Karyawan Bank BJB Cabang Buah Batu Bandung

Tahun	Nilai Rata-rata	Kategori
2020	80%	Baik
2021	77%	Baik
2022	60%	Kurang Baik

Sumber: Data Arsip Bank BJB Cabang Buah Batu 2022.

Dari Tabel 1.4 diatas mengenai rata-rata prestasi kerja karyawan dari tahun 2020 sampai 2022 mengalami penurunan dalam prestasi kerja karyawan hal itu dapat terlihat pada tahun 2020 dengan rata-rata karyawan 80% dengan bobot baik, kemudian pada tahun 2021 prestasi kerja karyawan memiliki nilai rata-rata 77%

dengan bobot baik, dan pada tahun 2022 prestasi kerja mengalami penurunan dilihat dari nilai rata-rata 60% dengan bobot kurang. Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa kinerja karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten (Bank BJB) Cabang Buah Batu Bandung belum maksimal.

Tabel 1.5
Hasil Pra-Survei Kinerja Karyawan Bank BJB Cabang Buah Batu Bandung

Dimensi	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Kualitas Kerja	Kerapihan dalam bekerja merupakan sebuah kewajiban.	11	3	7	1	8	98	3,27
	Ketelitian dalam bekerja merupakan sebuah kewajiban.	11	2	3	13	1	99	3,30
	Kemampuan dalam mencapai target sudah sesuai	3	3	11	9	4	82	2,73
Kuantitas Kerja	Kecepatan bekerja sesuai dengan yang ditentukan.	10	5	8	2	5	103	3,43
	Ketepatan bekerja merupakan sebuah kewajiban.	4	10	3	10	3	92	3,07
Waktu Kerja	Kehadiran sangat penting dalam kedsipilinan.	12	7	6	4	1	115	3,83
	Waktu kerja efektif dalam bekerja sebuah kewajiban.	2	13	1	11	3	90	3,00
Kerja Sama	Jalinan kerja sama sudah terjalin dengan baik	5	2	5	10	8	76	2,53
	Kekompakan yang sudah terjalin dengan baik.	12	4	7	1	6	105	3,50
Total Rata-rata								28,67
Rata-rata								3,19

Sumber: Hasil olah data kuiseoner pra-survei oleh peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 1.5 hasil pra-survei kinerja karyawan Bank BJB Cabang Buah Batu Bandung diatas dapat diketahui tanggapan karyawan mengenai dimensi kerjasama yang mendapatkan nilai terkecil yaitu dengan skor rata-rata 2,53. Dan dimensi kualitas kerja yang mendapatkan nilai terkecil 2,73. Hal ini menandakan bahwa sudah seharusnya para karyawan mampu untuk mengutamakan kerjasamanya untuk menyelesaikan pekerjaannya, karena dengan melalui kerjasama ataupun *teamwork*. Dan kurangnya kemampuan dalam mencapai target pekerjaannya target kerja adalah hasil akhir yang ingin dicapai melalui proses manajemen atau pernyataan hasil yang harus diperoleh, perlu dirumuskan dengan pasti. Dalam hal ini, organisasi memegang peranan lebih dalam membuat pernyataan untuk setiap karyawan. sudah menjadi tugas dan tanggung jawab mereka dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Terdapat beberapa faktor yang menyebabkan kinerja karyawan Bank BJB Cabang Buah Batu Bandung menjadi rendah. Berdasarkan hasil pra survei yang dilakukan kepada 30 karyawan Bank BJB Cabang Buah Batu Bandung yang kinerjanya menurun. Menurut kasmir (2018:189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan, kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan *job insecurity*. Dapat diketahui bahwa ada beberapa penyebab rendahnya kinerja karyawan pada karyawan Bank BJB Cabang Buah Batu Bandung adalah sebagai berikut:

Tabel 1.6
Hasil Pra-Survei Diduga Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Bank BJB Cabang
Buah Batu Bandung

Variabel	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Kepemimpinan	Pemimpin mampu berkomunikasi dengan baik kepada karyawan mengenai strategi yang akan dilakukan.	3	8	11	7	1	95	3,17
	Pemimpin tidak membedakan-membedakan antara karyawan satu dengan karyawan lain.	6	5	6	10	3	91	3,03
Rata-rata Kepemimpinan								3,10
Kompensasi	Kompensasi langsung yaitu berupa gaji, insentif dan bonus.	3	6	14	6	1	94	3,30
	Kesesuaian kompensasi langsung yang diberikan berupa tunjangan, asuransi dan fasilitas.	3	8	11	7	1	95	3,17
Rata-rata Kompensasi								3,20
Motivasi Kerja	Bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab.	2	6	14	6	1	90	3
	Menggunakan potensi diri dan bekerja secara mandiri.	2	10	12	2	2	92	3,07
Rata-rata Motivasi Kerja								3
Lingkungan Kerja	Fasilitas ditempat kerja sesuai dengan kebutuhan kerja.	4	2	5	10	9	73	2,40
	Hubungan rekan kerja setingkat sudah terjalin.	2	3	11	1	13	65	2,33
Rata-rata Lingkungan Kerja								2,78
Job Insecurity	Beban kerja setiap posisi pekerjaan ringan.	2	10	5	10	3	87	2,93
	Tuntutan-tuntutan yang bertentangan dengan pekerjaan mahi bisa dikerjakan.	1	15	5	2	3	87	2,90
Rata-rata Job Insecurity								2,96
Jumlah Skor = Nilai x Frekuensi								
Rata-rata = Nilai x F : Jumlah Responden								

Nilai Rata-rata = Jumlah Rata-rata : Jumlah Kuesioner

Sumber: Hasil olah data kuiseoner pra-survei oleh peneliti (2023)

Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai, hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisika tempat pegawai bekerja. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap karyawan perusahaan dalam usaha menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya, yang pada akhirnya berpengaruh dengan kinerja karyawan. Didalam pembentukan lingkungan yang berkualitas maka menunjukkan bahwa keberhasilan tercapainya suatu organisasi dan jika lingkungan kerja kurang baik dapat menyebabkan kurangnya dorongan bahkan gairah kerja yang menjadi faktor penurunan kinerja karyawan. Dengan lingkungan kerja yang baik tentu kinerja karyawan akan meningkat, sehingga karyawan tersebut akan menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik dan penuh dengan tanggung jawab. Akan tetapi jika lingkungan kerja kurang sesuai dan suasana lingkungan kerja kurang nyaman akan mengakibatkan kurangnya kinerja yang diberikan oleh karyawan tersebut.

Lingkungan kerja menjadi salah satu acuan karyawan untuk mampu bekerja secara total dan memberikan pelayanan secara optimal, karena Lingkungan kerja

adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiapharinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja fisik memiliki tujuan untuk mendukung kinerja karyawan berdasarkan teknis dan kebutuhan secara fisik. Sedangkan lingkungan kerja non fisik memiliki tujuan untuk meningkatkan keeratan hubungan yang dapat membantu terbentuknya kerja sama di dalam perusahaan. Karena lingkungan kerja yang baik adalah tempat di mana para pekerja dapat mengeluarkan kemampuan terbaik mereka, bahkan meningkatkannya. Namun pada kenyataannya lingkungan kerja pada Bank BJB Cabang Buah Batu Bandung belum berjalan lancar, ini dapat dibuktikan dengan adanya karyawan yang masih mendahulukan kepentingan pribadi, bermalas malasan ketika jam kerja, kurangnya inisiatif dalam pekerjaan, banyak karyawan yang tidak disiplin, serta kurangnya komunikasi dan pembagian pengetahuan antar karyawan. Jika hal ini dibiarkan begitu saja maka akan sangat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan untuk mencapai target yang telah direncanakan atau ditetapkan oleh perusahaan.

Tabel 1. 7
Hasil Pra-Survei Lingkungan Kerja Bank BJB Cabang Buah Batu Bandung

Dimensi	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (3)	STS (1)		
Lingkungan Kerja Fisik	Peralatan kerja yang merupakan bagian dari perusahaan	4	10	3	10	3	92	3,07
	Fasilitas ditempat kerja sesuai dengan kebutuhan kerja.	4	2	5	10	9	72	2,40

Lingkungan Kerja non Fisik	Hubungan rekan kerja setingkat sudah terjalin dengan baik	2	3	11	1	13	70	2,33
	Hubungan atasan dengan karyawan sudah terjalin baik.	3	12	3	11	1	99	3,30
Total Rata-rata								11,10
Rata-rata								2,78

Sumber: Hasil olah data kuiseoner pra-survei oleh peneliti (2023)

Berdasarkan hasil kuesioner pra-survei pada tabel 1.7 diatas mengenai Lingkungan kerja yang dilakukan Bank BJB Cabang Buah Batu Bandung menyatakan bahwa dimensi lingkungan kerja non fisik mendapatkan nilai terkecil yaitu dengan skor rata-rata 2,33 dan dimensi tertinggi yaitu dimensi lingkungan kerja fisik dengan skor rata-rata 2,40. Hal ini menandakan bahwa kurangnya membangun hubungan yang baik dengan sesama karyawan Bank BJB Cabang Buah Batu Bandung mengalami permasalahan dikarenakan skor lingkungan kerja non fisik mendapatkan nilai terkecil dibandingkan lingkungan kerja fisik.

Job Insecurity merupakan ketidakpastian yang menyertai suatu pekerjaan yang menyebabkan rasa takut atau tidak aman terhadap konsekuensi pekerjaan tersebut yang meliputi ketidakpastian penempatan atau ketidakpastian masalah gaji serta kesempatan mendapatkan promosi atau pelatihan. *Job Insecurity* situasi dimana pekerja merasa tidak aman ketika melaksanakan tugasnya dan dapat menyebabkan terjadinya ketegangan pada saat bekerja ketidakpastian yang menyertai suatu pekerjaan yang menyebabkan rasa takut atau tidak aman terhadap konsekuensi pekerjaan tersebut yang meliputi ketidakpastian penempatan atau ketidakpastian masalah gaji serta kesempatan mendapatkan promosi atau pelatihan. *Job Insecurity*

merupakan situasi dimana pekerja merasa tidak aman ketika melaksanakan tugasnya dan dapat menyebabkan terjadinya ketegangan pada saat bekerja.

Selain itu kondisi yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu *Job Insecurity*, yaitu sebuah ketidakberdayaan yang dialami oleh karyawan karena adanya situasi yang memberikan tekanan baik dari lingkungan internal maupun eksternal. Terlihat dari para karyawan Bank BJB Cabang Buah Batu Bandung masih kurang berjalan dengan baik dibuktikan dengan adanya beberapa karyawan yang merasa kondisi pekerjaannya yang bermasalah berikut hasil pra survey faktor-faktor yang diduga mempengaruhi *job insecurity* adalah sebagai berikut:

Tabel 1.8
Hasil Pra-Survei *Job Insecurity* Bank BJB Cabang Buah Batu Bandung

Dimensi	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Kondisi Pekerjaan	Karyawan terancam kehilangan pekerjaan.	5	5	12	6	2	95	3,17
	Beban kerja setiap posisi pekerjaan ringan.	2	8	2	8	10	74	2,47
Pengembangan Karir	Karyawan merasa kesulitan karir di pekerjaan ini.	3	6	14	6	1	94	3,13
	Pengembangan karir di perusahaan ini terjamin	3	6	14	6	2	91	3,03
Konflik Peran	Karyawan mengesampingkan aturan agar dapat menyelesaikan pekerjaan.	3	6	14	6	1	94	3,13
	Tuntutan-tuntutan yang bertentangan	4	5	3	2	16	69	2,30

	dalam pekerjaan masih bisa dikerjakan.							
Ketidakjelasan Peran	Ketidakjelasan dalam prosedur kerja sudah sesuai	3	6	14	6	1	94	3,13
	Mengetahui kesadaran dan tanggung jawab	3	6	14	6	1	95	3,13
Perubahan Organisasi	Terdapat teknologi baru dalam perusahaan.	5	4	9	10	12	90	3,00
	Selalu ada pergantian manajemen dalam perusahaan.	3	6	14	6	1	94	3,13
Total Rata-rata								29,63
Rata-rata								2,96

Sumber: Hasil olah data kuisioner pra-survei oleh peneliti (2023)

Berdasarkan hasil pra-survei pada tabel 1.8 diatas mengenai *job insecurity* yang Bank BJB Cabang Buah Batu Bandung dapat diketahui tanggapan karyawan mengenai *job insecurity* yang mendapatkan nilai terkecil yaitu kondisi pekerjaan dengan skor rata-rata 2,10 dan selanjutnya di konflik peran dengan nilai 2,30. Hal ini menunjukkan kurang optimalnya kondisi pekerjaan dan konflik peran bahwa karyawan merasakan untuk kondisi pekerjaan dan konflik peran di Bank BJB Cabang Buah Batu Bandung mengalami permasalahan yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Melihat hasil pra survei, dapat dilihat jelas bahwa penyebab turunnya kinerja pegawai pada Bank BJB Cabang Buah Batu Bandung terletak pada variabel lingkungan kerja dan *job insecurity*, hal ini akan menjadi upaya untuk dijadikan dasar penelitian. Upaya membuat landasan penelitian dengan tujuan untuk memperkuat penelitian ini, oleh karena itu peneliti menggunakan kuesioner untuk

mengukur dan mengetahui variabel lingkungan kerja dan *job insecurity* pada Bank BJB Cabang Buah Batu Bandung.

Dari penjelasan data yang telah dipaparkan sebelumnya, dapat dilihat bahwa sudah ada penelitian yang menggunakan lingkungan kerja, *job insecurity* yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain dikarenakan sudah ada penelitian sebelumnya, peneliti juga ingin mengetahui dan juga meneliti bagaimana dengan tingkat kinerja karyawan yang berada Bank BJB Cabang Buah Batu Bandung untuk mengkaji ulang tentang kinerja karyawan yang khususnya hanya pada Bank BJB Cabang Buah Batu Bandung. Berdasarkan penjelasan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN *JOB INSECURITY* PADA KINERJA KARYAWAN BANK BJB CABANG BUAH BATU BANDUNG”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Identifikasi masalah dan rumusan masalah dalam penelitian ini yang diajukan untuk merumuskan dan memberikan penjelasan tentang permasalahan yang ada dalam penelitian ini. Permasalahan tersebut meliputi faktor yang mempengaruhi terhadap kinerja Bank BJB Cabang Buah Batu Bandung yaitu lingkungan kerja, *job insecurity* dan kinerja karyawan.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan dengan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja

- a. Fasilitas kerja kurang sesuai dengan kebutuhan kerja.
 - b. Kurangnya hubungan kerja setingkat.
2. *Job Insecurity*
 - a. Beban kerja setiap posisi pekerjaan tidak ringan.
 - b. Mengerjakan hal yang tidak perlu atau tidak penting
 3. Kinerja Karyawan
 - a. Kurangnya kemampuan dalam mencapai target
 - b. Kurangnya bekerja sama antar karyawan.

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kondisi lingkungan kerja pada Bank BJB Cabang Buah Batu Bandung.
2. Bagaimana *job insecurity* pada Bank BJB Cabang Buah Batu Bandung.
3. Bagaimana kinerja karyawan pada Bank BJB Cabang Buah Batu Bandung
4. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan *job insecurity* terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB Cabang Buah Batu Bandung baik secara simultan maupun parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian sesuai dengan indentifikasi di rumusan masalah adalah untuk mengetahui dan menganalisis

1. Lingkungan kerja pada Bank BJB Cabang Buah Batu Bandung.

2. *Job insecurity* pada Bank BJB Cabang Buah Batu Bandung.
3. Kinerja karyawan pada Bank BJB Cabang Buah Batu Bandung.
4. Besarnya pengaruh Lingkungan kerja dan *Job insecurity* pada Bank BJB Cabang Buah Batu Bandung baik secara simultan maupun parsial.

1.4 Kegunaan Penelitian

Besar harapan peneliti atas penelitian yang dilaksanakan dapat bermanfaat bukan hanya bagi peneliti, tetapi berguna bagi mereka yang membacanya.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu dan berguna bagi pihak yang membutuhkan untuk memperoleh informasi mengenai lingkungan kerja, *job insecurity* dan kinerja karyawan. Penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti
 - a. Sebagai alat untuk mengimplementasikan teori-teori yang diperoleh selama kuliah.
 - b. Sebagai sarana untuk menambah pengetahuan dan melatih kemampuan dalam menganalisis sebuah masalah.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai harapan yang akan menjadikan salah satu bahan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan sumber daya manusia dan berguna sebagai masukan bagi perusahaan yang bersangkutan dimasa yang akan datang.