

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Salah satu aspek yang dapat menunjang keberhasilan karyawan dalam mencapai kesuksesan bekerja adalah kemampuan kerja. Sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. (Ansory, 2018)

Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki peranan yang penting dalam pengelolaan dan penyediaan sumber daya manusia dengan kualitas dan kinerja yang baik. Manajemen sumber daya manusia menjadi salah satu kunci indikator dari keberhasilan dan kesuksesan instansi dalam mencapai tujuannya, dengan sumber daya manusia yang unggul dalam kualitas dan kinerjanya, instansi dapat dengan mudah mencapai tujuan yang diinginkan. Membangun dan mengembangkan serta mengawasi kinerja pegawai menjadi tantangan tersendiri bagi instansi, karena tidak semua kinerja pegawai bagus dan baik seperti yang diharapkan.

Pada era globalisasi saat ini persaingan antara perusahaan menjadi lebih sengit dan kompetitif. Adanya persaingan tersebut, mengharuskan perusahaan

untuk terus memperhatikan kebutuhan dan keinginan konsumen serta mewujudkannya dengan cara dan hasil yang lebih baik dari yang dilakukan oleh pesaingnya. Diharapkan dengan kinerja perusahaan yang baik dalam memenuhi kebutuhan serta keinginan tersebut, konsumen bisa merasa puas dan melakukan pembelian yang berulang pada perusahaan tersebut. Karena organisasi merupakan lembaga yang digerakkan oleh manusia maka kesesuaian perilaku karyawan dengan standar kerja yang sesuai akan menghasilkan kinerja yang memenuhi harapan.

Salah satu peran penting sumber daya manusia adalah dalam perbankan. Karena usaha perbankan termasuk salah satu jenis usaha pelayanan jasa yang diberikan untuk masyarakat khususnya dalam hal yang berhubungan dengan finansial. Bank juga dituntut harus mampu memberi layanan yang baik kepada para nasabah sehingga nasabah dapat merasakan kenyamanan saat mereka berkunjung ke bank.

Menurut UU No. 10 Tahun 1998 tentang perbankan disebutkan bahwa bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkan kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak. Bank juga merupakan salah satu lembaga keuangan yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa yang dapat memberikan pelayanan yang baik untuk meredam persaingan yang semakin ketat.

Dalam usaha perbankan terdapat 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 simpan giro, tabungan, dan deposito biasanya dilakukan sambil diberikannya balas jasa yang menarik seperti bunga dan hadiah sebagai rangsangan bagi masyarakat. Dan kegiatan menghimpun dana yang lainnya berupa pemberian pinjaman kepada masyarakat. Sedangkan jasa-jasa perbankan lainnya diberikan untuk mendukung kelancaran kegiatan utama tersebut.

Sumber daya manusia yang ikut terlibat di dalam organisasi bank sudah sewajarnya diambil dari orang-orang yang sudah berpengalaman dan memiliki kompetensi di bidangnya agar pelayanan nasabah dapat dilakukan secara optimal. Hal ini membuat banyak bank kadang menerima karyawan baru dengan cara seleksi sampai mereka akhirnya benar-benar mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kriteria instansinya.

Kegiatan usaha bank secara umum merupakan usaha yang berlandaskan kepercayaan masyarakat. Oleh karena itu, profesionalisme pengelola yang ikut serta di dalamnya merupakan suatu keharusan yang tidak dapat ditawar lagi. Pada dasarnya suatu bank selalu berusaha untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Salah satu faktor yang sangat mempengaruhi keberhasilan bank dalam mencapai tujuan adalah karyawannya. Karyawan sebagai tenaga kerja merupakan sumber daya yang tidak dapat disamakan dengan sumber daya lainnya, karena tenaga kerja membutuhkan perhatian dari pimpinan perusahaan agar mereka memberikan prestasi secara penuh kepada perusahaan.

Fungsi perbankan Indonesia secara umum sebagai penghimpun dan penyalur dana dari masyarakat. Perbankan Indonesia memiliki tujuan, yaitu menunjang pembangunan nasional dalam rangka meningkatkan pemerataan pertumbuhan ekonomi, dan stabilitas nasional kearah peningkatan kesejahteraan rakyat banyak.

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 industry perbankan nasional juga harus menunjukkan kinerja efisiensi yang optimal dalam rangka mendukung sepenuhnya pembiayaan pembangunan daerah.

Salah satu bank yang ada di Indonesia adalah PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten (Tbk) yang lebih dikenal dengan Bank BJB. Bank BJB merupakan salah satu bank daerah terbesar yang bergerak di bidang jasa perbankan. Bank BJB adalah bank BUMD milik Pemerintah Provinsi Jawa Barat dan Banten yang berkantor pusat di Bandung. Bank ini didirikan pada tanggal 20 Mei 1961 dengan bentuk perseroan terbatas, kemudian dalam perkembangannya berubah status menjadi Badan Usaha Milik Daerah (BUMD).

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. Salah satunya adalah dengan cara meningkatkan kinerja karyawannya menjadi lebih baik lagi.

Kesuksesan sebuah perusahaan 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 maka 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 2021 dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. 1
Ranking Kinerja Perbankan di Indonesia Tahun 2023

| Peringkat | Bank | Total Asset |
|-----------|--|----------------------|
| 1 | PT. Bank Mandiri (PERSERO) TBK (MANDIRI) | Rp. 2.174.22 Triliun |
| 2 | PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO), Tbk (BRI) | Rp 1.965.01 Triliun |
| 3 | PT. Bank Central Asia, TBK (BCA) | Rp 1.408.11 Triliun |
| 4 | PT. Bank Negara Indonesia (PERSERO), TBK (BNI) | Rp 1.086.66 Triliun |
| 5 | PT. Bank Tabungan Negara (PERSERO), TBK (BTN) | Rp 438.75 Triliun |
| 6 | PT. Bank Syariah Indonesia (SYARIAH INDONESIA) | Rp 353.62 Triliun |
| 7 | PT. Bank CIMB Niaga TBK (CIMB NIAGA) | Rp. 334.37 Triliun |
| 8 | PT. Bank Permata, TBK (PERMATA) | Rp 257.44 Triliun |
| 9 | PT. Bank OCBC NISP, TBK (OCBC NISP) | Rp 249.76 Triliun |
| 10 | PT. PAN Indonesia Bank, TBK (PANIN) | Rp 222.01 Triliun |

| | | |
|----|---|-------------------|
| 11 | PT. Bank DPD Jawa Barat dan Banten, TBK (DPD BJB) | Rp 188.30 Triliun |
|----|---|-------------------|

Sumber: RTI *Bussineess*

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat diketahui bahwa total asset yang dimiliki masing-masing bank memiliki selisih yang cukup signifikan. Berdasarkan lembaga survey tersebut, peringkat perbankan pada setiap quartal selalu berubah, dan bank yang memiliki peringkat yang bagus dapat mengalami penurunan peringkat pada quartal berikut karena perubahan nilai asset yang signifikan.

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa pada tahun 2023 terdapat 11 ranking terbaik kinerja perbankan di Indonesia menurut total asset dan PT. Bank DPD Jawa Barat dan Banten, TBK (DPD BJB) termasuk ranking ke-11. Oleh karena itu, bank merupakan salah satu perusahaan yang harus menciptakan seleksi dan penempatan kerja yang baik dan efektif bagi karyawan sehingga kinerja karyawan juga akan meningkat. Kinerja pada Bank BJB masih belum optimal, ditunjukkan dengan perbandingan ranking kinerja perbankan di Indonesia dimana Bank BJB yang masih rendah dibandingkan dengan Bank Nasional, seperti Bank BRI, Bank Mandiri dan Bank BNI.

Menurunnya kinerja karyawan juga dapat dilihat dari kehadiran karyawannya. Kehadiran yang baik maka perusahaan dalam menjalankan kegiatannya pun akan berjalan sesuai dengan tujuan perusahaan dan karyawan akan disiplin terhadap waktu. Berikut ini adalah data absensi karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang tamansari Bandung 2 tahun terakhir:

Tabel 1. 2
Rekapitulasi Absensi pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari Bandung

| Tahun | Kehadiran | Ketidakhadiran | Jumlah Presentase |
|--------------|------------------|-----------------------|--------------------------|
| 2021 | 72,3% | 27,7% | 100% |
| 2022 | 64,1% | 35,9% | 100% |

Sumber: Bank BJB Kantor Cabang Tamansari

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas menunjukkan bahwa absensi karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari dalam 2 tahun terakhir kurang baik dan mengalami penurunan jumlah presentase. Berdasarkan data diatas dapat terlihat pada tahun 2021 terdapat karyawan hadir sebesar 72,3% dan tidak hadir sebesar 27,7%. Pada tahun 2022 terdapat karyawan hadir 64,1% dan tidak hadir sebesar 35%.

Kinerja setiap orang berbeda-beda karena memiliki kapasitas untuk mengambil bagian dalam berbagai kegiatan. Manusia yang baik dapat belajar bagaimana bertindak atau mendapatkannya dengan mudah sejak lahir. Meskipun orang memiliki kapasitas untuk berperilaku buruk tertentu, tetapi hanya pada waktu tertentu perilaku itu benar-benar terwujud.

Dari data tersebut terlihat bahwa terjadi peningkatan karyawan yang tidak hadir setiap tahunnya, rendahnya tingkat kehadiran di tempat kerja yang diakibatkan oleh kurangnya sanksi/hukuman terhadap karyawan yang bermasalah.

Oleh karena itu, perusahaan harus tetap menunjang standarisasi kinerja karyawan yang ada pada perusahaan guna membantu mencapai tujuan perusahaan tersebut. Standar nilai kerja karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 3
Standar Nilai Kinerja Karyawan Bank BJB Kantor Cabang 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 Bandung

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas dapat dilihat bahwa standar-standar nilai yang akhirnya dapat menentukan kinerja karyawan yang ada pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari Bandung. Kinerja dapat dilihat dari hasil seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga dapat dikatakan baik apabila karyawan tersebut menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Tujuan dari standar nilai kinerja karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari ini adalah untuk memberikan panduan yang jelas tentang apa yang diharapkan dari seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya. Dengan memiliki standar kerja yang jelas, penilaian kinerja dapat dilakukan secara objektif dan adil berdasarkan pencapaian terhadap kriteria yang telah ditetapkan. Berikut data hasil nilai kinerja karyawan Bank BJB Kantor Cabang Tamansari:

Tabel 1. 4
Penilaian Kinerja Karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari
Bandung Tahun 2020-2022

| No | Tahun | Target | Pencapaian | Keterangan |
|-----------|--------------|---------------|-------------------|-------------------|
| 1 | 2021 | 100% | 79% | Baik |
| 2 | 2022 | 100% | 73% | Cukup |

Sumber: Bank BJB Kantor Cabang Tamansari Bandung

Berdasarkan Tabel 1.4 di atas dapat dilihat bahwa penilaian kinerja seluruh karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari Bandung periode 2021-2022

belum optimal dan setiap tahunnya cenderung mengalami penurunan. Pada tahun 2021 pencapaian kinerja mendapatkan jumlah 79% dengan kategori baik dan pada tahun 2022 mendapatkan jumlah 73% dengan kategori cukup. Standar nilai kinerja karyawan Bank BJB Kantor Cabang Tamansari mencakup berbagai aspek, diantaranya meliputi: kuantitas kerja, kualitas kerja, inisiatif, tanggung jawab, kerja sama, disiplin dan sikap kerja. Ternyata hal tersebut masih jauh dari harapan perusahaan yang menginginkan kinerja pada setiap karyawannya sangat baik.

Data yang diberikan perusahaan tersebut menunjukkan bahwa pencapaian kinerja karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari Bandung dari tahun ke tahun masih belum mencapai hasil yang diinginkan, hal ini diakibatkan karena selama tahun 2021-2022 penilaian kinerja karyawan belum mencapai target kategori (Baik Sekali) dan dari tahun ke tahun mengalami penurunan. Penurunan ini dipicu oleh kurangnya kemampuan karyawan tidak menyelesaikan pekerjaan yang mengakibatkan karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jangka waktu yang sudah ditentukan. Berdasarkan permasalahan tersebut maka penulis melakukan pra survey melalui Kuesioner mengenai kinerja karyawan yang diberikan kepada karyawan secara acak dengan 30 responden. Adapun data yang diperoleh penulis mengenai kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 5
Hasil Pra Survey Kinerja Karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari Bandung

| No | Pernyataan | Alternatif Jawaban | | | | | Total | Rata-Rata |
|-----------------------|--|--------------------|----|----|----|-----|-------|-------------|
| | | SS | S | KS | TS | STS | | |
| 1. | Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. | 7 | 10 | 12 | 3 | 1 | 103 | 3,43 |
| 2. | Saya menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian tinggi. | 6 | 7 | 7 | 5 | 2 | 106 | 3,53 |
| 3. | Saya menggunakan waktu dengan efektif dan efisien. | 4 | 6 | 13 | 4 | 3 | 94 | 3,13 |
| 4 | Saya datang ke kantor dengan tepat waktu. | 7 | 10 | 7 | 3 | 3 | 105 | 3,5 |
| 5 | Saya meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan. | 7 | 10 | 5 | 5 | 3 | 103 | 3,43 |
| 6 | Saya bekerja dalam tim dengan baik. | 8 | 11 | 6 | 2 | 3 | 109 | 3,63 |
| Skor Rata-Rata | | | | | | | | 3,44 |

Sumber: Hasil Pra Survey 2023

Berdasarkan Tabel 1.5 menunjukkan hasil Kuesioner pra survey penelitian mengenai kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,44, yang artinya kinerja karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari Bandung kurang baik. Hal tersebut dikarenakan tingkat kemampuan karyawan dalam bekerja masih rendah, kurangnya tanggung jawab hasil kerja, kurangnya inisiatif dalam diri sendiri, kurangnya kerja sama antar karyawan dan karyawan tidak memiliki kualitas yang sesuai dengan standar perusahaan. Hal tersebut dapat dilihat dari antar anggota karyawan yang sulit berkoordinasi, kurang percaya akan kemampuan diri sendiri, kurangnya komunikasi antar anggota karyawan serta kurangnya waktu berkumpul bersama. Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan organisasi tempat

pegawai bekerja maupun dalam diri sendiri, hal ini untuk mengetahui faktor apa saja yang dianggap dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, maka peneliti melakukan pra survey kepada 30 karyawan dengan mengambil sampel dan hasilnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. 6
Rekapitulasi Hasil Pra Survey Kondisi Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari Bandung

| No | Variabel | Rata-Rata |
|----|--|-------------|
| 1. | <i>Self Efficacy</i> | 3,49 |
| 2. | <i>Work Life Balance</i> | 3,5 |
| 3. | Kepribadian | 3,51 |
| 4. | <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> | 3,5 |
| 5. | <i>Locus of Control</i> | 3,39 |
| 6. | Motivasi Kerja | 3,51 |
| 7. | Komitmen Organisasi | 3,52 |

Sumber: Hasil Pra Survey Bank BJB Kantor Cabang Tamansari Bandung 2023

Berdasarkan Tabel 1.6 dapat dilihat bahwa tanggapan karyawan mengenai 7 variabel bebas (*independent*) yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari Bandung yaitu variabel *Self Efficacy* dan *Locus of Control* karena memiliki nilai terendah dengan rata-rata nilai variabel *Self Efficacy* sebesar 3,49 dan *Locus of Control* sebesar 3,39. Maka dengan demikian faktor-faktor yang diduga dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari Bandung ini adalah *Self Efficacy* dan *Locus of Control*.

Fenomena yang ditemukan berdasarkan hasil kuesioner pra survey yaitu variabel *self efficacy* dan *locus of control* yang memiliki skor rata-rata dengan hasil

paling rendah dibandingkan dengan variabel-variabel lainnya. Hal ini dapat berpengaruh terhadap faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Perusahaan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan maka dibutuhkan pemahaman mengenai *Self Efficacy* dan *Locus of Control* beserta faktor-faktor yang menjadi penyebabnya.

Cara agar mengetahui permasalahan *Self Efficacy* yang terdapat di Bank BJB Kantor Cabang Tamansari Bandung, penulis melakukan pra survey dengan menyebarkan Kuesioner kepada 30 orang sebagai sampel untuk mengetahui dan mengukur bagaimana *Self Efficacy* karyawan di Bank BJB Kantor Cabang Tamansari Bandung. Hasil dari pra survey dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1. 7
Data Hasil Pra Survey Variabel Self Efficacy pada Karyawan Bank BJB Kantor Cabang Tamansari Bandung

| No | Pernyataan | Alternatif Jawaban | | | | | Total | Rata-Rata |
|----|--|--------------------|----|----|----|-----|-------|-----------|
| | | SS | S | KS | TS | STS | | |
| 1. | Saya mendahulukan untuk mengerjakan tugas yang dirasakan lebih mudah. | 7 | 12 | 6 | 3 | 2 | 109 | 3,63 |
| 2. | Saya memiliki keyakinan jika mendahulukan tugas yang lebih mudah akan membantu dalam mengerjakan tugas yang lebih sulit. | 5 | 9 | 11 | 2 | 3 | 101 | 3,36 |
| 3. | Pengalaman membuat saya mampu memprediksi risiko dengan lebih tepat. | 9 | 11 | 7 | 2 | 1 | 115 | 3,83 |
| 4 | Saya yakin bahwa saya dapat bekerja secara efektif pada tugas-tugas yang berbeda dalam pekerjaan saya. | 7 | 9 | 9 | 3 | 2 | 106 | 3,53 |

| No | Pernyataan | Alternatif Jawaban | | | | | Total | Rata-Rata |
|-----------------------|--|--------------------|----|----|----|-----|-------|-------------|
| | | SS | S | KS | TS | STS | | |
| 5 | Saya yakin bahwa saya dapat bekerja secara efektif pada tugas-tugas yang berbeda dalam pekerjaan saya. | 6 | 11 | 8 | 3 | 2 | 106 | 3,53 |
| 6 | Saya tidak putus asa dalam melakukan penugasan meskipun itu sulit. | 4 | 7 | 10 | 6 | 3 | 93 | 3,1 |
| Skor Rata-Rata | | | | | | | | 3,49 |

Sumber: Hasil olahan data Kuesioner pra survey oleh penulis (2023)

Cervone, Daniel, dan Lawrence (2012:146) mengungkapkan, perasaan seorang bahwa kompeten sering disebut dengan efikasi diri atau *self efficacy*. Efikasi diri yaitu persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat memiliki kemampuan untuk melakukan tindakan yang diharapkan.

Masalah adalah suatu kesenjangan antara tujuan yang diinginkan dengan situasi yang akan datang. *Self Efficacy* dalam memecahkan masalah bagi seorang pegawai terkait dengan keyakinan bahwa dirinya mampu untuk memecahkan masalah secara efektif.

Berdasarkan Tabel 1.8 dapat diprediksi bahwa adanya masalah mengenai *Self Efficacy* pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari Bandung. Selain dimensi *Self Efficacy*, dimensi yang mendapat nilai terendah dalam faktor pengaruh kinerja karyawan adalah variabel *Locus of Control*. Berikut ini adalah hasil pra survey yang penulis lakukan pada karyawan Bank BJB Kantor Cabang Tamansari Bandung.

Tabel 1. 8
Hasil Pra Survey Locus of Control pada Karyawan Bank BJB Kantor Cabang
Tamansari Bandung

| No | Pernyataan | Alternatif Jawaban | | | | | Total | Rata-Rata |
|-----------------------|--|--------------------|----|----|----|-----|-------|-------------|
| | | SS | S | KS | TS | STS | | |
| 1. | Saya memperoleh pekerjaan yang saya inginkan merupakan masalah keberuntungan (nasib baik). | 5 | 8 | 12 | 4 | 1 | 102 | 3,4 |
| 2. | Saya mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik, bila saya berusaha dengan sungguh-sungguh. | 7 | 9 | 9 | 3 | 2 | 106 | 3,53 |
| 3 | Agar dapat memperoleh pekerjaan yang benar-benar bagus, saya harus mempunyai anggota keluarga/teman yang menduduki jabatan (posisi) yang tinggi. | 4 | 6 | 13 | 4 | 3 | 94 | 3,13 |
| 4 | Biasanya nasib buruk seseorang adalah akibat mereka buat sendiri. | 5 | 9 | 11 | 2 | 3 | 101 | 3,36 |
| 5 | Promosi jabatan biasanya merupakan keberuntungan (nasib baik) bagi saya. | 6 | 11 | 8 | 3 | 2 | 106 | 3,53 |
| 6. | Dapat menghasilkan uang adalah keberuntungan (nasib baik) bagi saya. | 5 | 10 | 9 | 5 | 1 | 103 | 3,43 |
| Skor Rata-Rata | | | | | | | | 3.39 |

Sumber: Hasil olahan data Kuesioner pra survey oleh penulis (2023)

Locus of Control dapat diartikan sebagai pemahaman individu untuk menganalisa masalah yang sedang dialami, bagaimana menyikapinya, dan cara bertindak untuk menghadapinya. Menurut Nur Azmi Akmalia (2020) *Locus of Control* menjadi suatu asumsi dimana seseorang mempunyai keyakinan bisa menghadapi dan

mengendalikan segala sesuatu yang terjadi dalam permasalahan hidupnya, khususnya ketika dihadapi persoalan dalam bekerja.

Dinyatakan bahwa variabel ini memiliki skor rata-rata 3,39 hal ini dapat dikatakan bahwa *locus of control* karyawan Bank BJB Kantor Cabang Tamansari Bandung tergolong rendah. Dimensi yang memiliki total nilai rata-rata terkecil adalah merupakan faktor internal yaitu kurangnya usaha karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berkaitan dengan uraian permasalahan yang sudah dijelaskan diatas, menunjukkan adanya indikasi timbulnya permasalahan pada *Self Efficacy* dan *Locus of Control* terhadap kinerja karyawan di Bank BJB Kantor Cabang Tamansari Bandung. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH SELF EFFICACY DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK BJB KANTOR CABANG TAMANSARI BANDUNG”**.

1.1.1 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Identifikasi masalah merupakan cakupan atau lingkup masalah yang diuraikan sebelumnya. Sedangkan rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang tercakup di dalam penelitian terhadap variabel *Self Efficacy* dan *Locus of Control* terhadap kinerja karyawan.

1.1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang dan masalah yang dihadapi oleh Bank BJB Kantor Cabang Tamansari Bandung, berikut ini adalah identifikasi masalahnya:

1. *Self Efficacy*

- a. Kurangnya rasa percaya diri karyawan dalam menghadapi kesulitan dalam bekerja.
- b. Kurangnya kemampuan karyawan dalam menemukan solusi ketika menghadapi masalah dalam bekerja.
- c. Kurangnya kemampuan karyawan dalam mengatasi permasalahan dalam bekerja.

2. *Locus of Control*

- a. Karyawan kurang mampu dalam melakukan pekerjaan yang berbeda dari pekerjaannya.
- b. Kurangnya keyakinan karyawan pada kemampuannya dalam memperoleh keberhasilan.
- c. Karyawan kurang mampu menyampaikan ide kreatif ketika sedang berdiskusi.

3. Kinerja Karyawan

- a. Karyawan kurang mampu menyelesaikan pekerjaannya di waktu yang telah ditentukan.
- b. Karyawan kurang mampu menyelesaikan pekerjaannya secara mandiri.
- c. Karyawan kurang teliti dalam melakukan pekerjaan.

1.1.3 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang dan masalah yang dihadapi Bank BJB Kantor Cabang Tamansari Bandung, maka penulis ingin menganalisa mengenai:

1. Bagaimana tanggapan karyawan mengenai *Self Efficacy* pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari Bandung
2. Bagaimana tanggapan karyawan mengenai *Locus of Control* pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari Bandung
3. Bagaimana tanggapan karyawan mengenai Kinerja Karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari Bandung
4. Seberapa besar pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari Bandung baik secara simultan maupun parsial.

1.2 Tujuan Penelitian

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

1. Tanggapan karyawan mengenai *self efficacy* pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari Bandung.
2. Tanggapan karyawan mengenai *locus of control* pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari Bandung.
3. Tanggapan karyawan mengenai kinerja karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari Bandung.
4. Besarnya pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari Bandung baik secara parsial maupun simultan.

1.3 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini diajukan guna menjelaskan manfaat dan kontribusi yang dapat diberikan dan penelitian baik menurut kegunaan teoritis maupun praktis.

1.3.1 Kegunaan Teoritis

1. Dengan ini penulis memiliki harapan agar penelitian ini dapat menambah wawasan dan juga pengetahuan bagi penulis serta dapat menambah wawasan dan juga pengetahuan bagi penulis serta dapat menambah ilmu yang diperoleh selama proses perkuliahan.
2. Penelitian ini diharapkan juga dapat memberikan informasi sebagai studi perbandingan ataupun referensi bagi penelitian lain yang sejenis.

1.3.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Peneliti
 - a. Dapat mengetahui permasalahan yang terjadi mengenai *self efficacy* di Bank BJB Kantor Cabang Tamansari Bandung.
 - b. Dapat mengetahui permasalahan yang terjadi mengenai *locus of control* di Bank BJB Kantor Cabang Tamansari Bandung.

2. Bagi Perusahaan

Hasil dalam penelitian ini diharapkan agar dapat memberikan informasi dan juga masukan positif yang bermanfaat mengenai pengaruh *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini agar dapat dijadikan sebagai sumber sarana informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai referensi penelitian lainnya dibidang yang sama selanjutnya.