

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Seiring dengan tumbuh kembangnya dunia perbankan yang ada di Indonesia salah satu masalah yang dihadapi oleh dunia perbankan saat ini adalah kurangnya karyawan yang memiliki kepuasan dalam melakukan pekerjaannya, sehingga dapat menciptakan kinerja karyawan yang kurang baik. Sumber daya manusia berperan penting dalam berkontribusi dengan baik di suatu perbankan. Perbankan dapat dikatakan berhasil apabila tingkat kepuasan yang dimiliki setiap karyawannya meningkat. Hal tersebut dapat berdampak terhadap tingkat kinerja yang dimiliki setiap karyawan dalam jasa perbankan. Sumber daya manusia memiliki peran besar dalam menentukan kinerja perbankan dan juga tingkat kepuasan terhadap nasabah.

Persaingan di dunia perbankan semakin ketat. Semua bank berlomba-lomba untuk meningkatkan aset untuk menang dalam persaingan. Jasa perbankan sangat penting dalam pembangunan ekonomi suatu negara. Pada saat ini jasa perbankan merupakan sektor ekonomi yang sangat besar dan tumbuh pesat. Sehingga masyarakat sekarang sudah mulai terbuka dengan dunia perbankan, karena dapat melakukan transaksi dan kemudahan yang disediakan oleh Bank (ATM, SMS Banking, Internet Banking, dan lain-lain) walaupun regulator perbankan dan Lembaga keuangan lainnya dalam hal ini Bank Indonesia (BI) dengan Otoritas Jasa Keuangan (OJK) mempererat peraturan mengenai hal

tersebut. Terdapat Undang-undang Nomor 10 Tahun 1998 tentang Perbankan, Bank disebutkan sebagai badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup masyarakat.

Bank di Indonesia terdiri dari bank pemerintah, bank swasta, bank internasional. Sebagai penyedia jasa, perbankan melakukan beberapa kegiatan, yang utama adalah penghimpunan dan penyaluran dana, serta kegiatan penunjang berupa jasa perusahaan perbankan. Sektor perbankan yang selalu terlibat dengan uang, menjadikannya bisnis yang sangat sensitif, oleh karena itu menuntut rasa saling percaya antara mitra yang berbeda pendapat sehingga semua pihak merasa aman dan saling membutuhkan. 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.

Adapun disini sumber penghasilan atau sumber dana yang dihasilkan oleh bank paling banyak diambil dari dana pihak ketiga. Bank memperoleh dana dari 3 sumber sebagai berikut:

1. Dana pihak pertama, dimana dana ini berasal dari pemilik dan laba bank.
2. Dana pihak kedua, dimana dana ini diperoleh melalui pasar uang.
3. Dana pihak ketiga, dana yang bersumber dari simpanan masyarakat berupa giro, tabungan, deposito dan setoran jaminan.

(<https://www.simulasikredit.com/>)

Berikut peneliti akan sajikan posisi Bank Pembangunan Daerah yang berada di Indonesia berdasarkan jumlah dana pihak ketiga pada Tahun 2022 pada Tabel 1.1 di bawah ini:

Tabel 1.1
Posisi Bank Pembangunan Daerah di Indonesia Berdasarkan Jumlah Dana Pihak Ketiga Tahun 2022

No	Nama Bank Daerah	Total Dana Pihak Ketiga (Triliun Rupiah)
1	Bank BJB	Rp. 131,12 Triliun
2	Bank Jatim	Rp. 81,77 Triliun
3	Bank Jateng	Rp. 67,09 Triliun
4	Bank DKI	Rp. 67,13 Triliun
5	Bank Sumut	Rp. 33,38 Triliun

Sumber : <https://dataindonesia.id/>

Berdasarkan Tabel 1.1 menyatakan bahwa Bank BJB paling unggul dengan meraih dana pihak ketiga di Indonesia. Hal ini dana yang dihimpun oleh Bank BJB berasal dari masyarakat, baik secara perorangan maupun badan usaha, yang diperoleh bank dengan menggunakan instrumen produk simpanan yang dimiliki oleh Bank. Dengan demikian, masyarakat akan menyisihkan sebagian dari pendapatannya yang tidak dikonsumsi untuk ditabung, tabungan inilah yang

dihimpun oleh bank sebagai dana pihak ketiga. Selain itu Bank BJB di Jawa Barat terbagi diberbagai Kota atau Kabupaten yang tentunya memiliki jumlah yang berbeda. Oleh karena itu peneliti akan sajikan pada Tabel 1.2 mengenai Jumlah Bank BJB Berdasarkan Kota/Kabupaten di Jawa Barat 2022:

Tabel 1.2
Jumlah Bank BJB Berdasarkan Kota/Kabupaten di Jawa Barat Tahun 2022

No	Kota / Kabupaten	Jumlah Bank BJB
1	Kota Bandung	110 Unit
2	Kab Bandung	103 Unit
3	Kota Cirebon	67 Unit
4	Kota Tasikmalaya	63 Unit
5	Kab Bogor	62 Unit

Sumber : <https://www.bankbjb.co.id/>

Berdasarkan Tabel 1.2 menyatakan bahwa terdapat jumlah Bank BJB yang tersebar di seluruh provinsi di Jawa Barat. Jumlah Bank BJB di Jawa Barat terbanyak di Kota Bandung sebanyak 110, diikuti oleh Kabupaten Bandung dengan 103 unit. Kemudian Kota Cirebon dengan 67 unit. Setelah itu Kota Tasikmalaya dengan 63 unit dan Kabupaten Bogor dengan 62 unit. Bank BJB di Kota Bandung masih banyak yang belum memenuhi kriteria, terlihat dari rendahnya kesadaran tenaga kerja dalam melayani nasabah hingga banyaknya nasabah yang belum dapat menikmati pelayanan yang baik. Jika hal ini dibiarkan akan berdampak tidak baik untuk pelayanan nasabah yang ada di Kota Bandung. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang perbankan untuk wilayah Kota Bandung, dimana keberhasilan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam

perbankan tergantung pada kepuasan dan kinerja karyawan tersebut. Berikut peneliti sajikan Jumlah Nasabah Tabungan Bank BJB di Bandung 2022:

Tabel 1.3
Jumlah Nasabah Tabungan Bank BJB Kantor Cabang di Bandung Periode 2022

No	Cabang Bank	Jumlah Nasabah Tabungan
1	Bank BJB KC Utama Bandung	1.513
2	Bank BJB KC Setiabudhi	873
3	Bank BJB KC Jatinangor	691
4	Bank BJB KC Suci	600
5	Bank BJB KC Tamansari	562

Sumber: Bank BJB Cabang Tamansari.

Berdasarkan Tabel 1.3 menunjukkan bahwa Bank BJB Kantor Cabang Tamansari Bandung memperoleh jumlah nasabah tabungan terendah setelah masa pemulihan Covid 19. Selain itu dapat dikarenakan kinerja pegawai yang kurang optimal dalam memberikan pelayanan terhadap konsumen. Bank BJB Kantor Cabang Tamansari harus mempunyai pengelolaan sumber daya manusia yang optimal agar memberikan pelayanan yang baik bagi nasabah sehingga nasabah merasakan kepuasan dari hasil kinerja karyawannya. kinerja Bank BJB Kantor Cabang Tamansari yang didasari pada kinerja karyawan, prestasi kerja diukur dengan penilaian evaluasi hasil kerja, tujuannya untuk melihat dan menentukan karyawan mana yang telah bekerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pada tabel 1.3 terdapat kategori dari tingkatan kinerja yang kurang baik dengan kategori sangat baik, berikut kategori penilaian kinerja:

Tabel 1.4
Kategori Penilaian Kinerja Karyawan Bank BJB

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

Sumber : Bank BJB Tamansari

Hasil rekapitulasi rata-rata penilaian kinerja karyawan pada Bank BJB Cabang Tamansari selama periode 2022 dijabarkan tabel dibawah ini :

Tabel 1.5
Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2021-2022

Kategori Kinerja	2021				2022			
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4
	JK							
PL1	15	16	17	20	19	18	18	15
PL2	65	63	63	57	55	60	63	66
PL3	57	57	53	55	53	47	42	42
PL4	1	1	3	2	2	2	3	3
Total	138	137	136	134	129	127	126	126

Sumber: Bank BJB Cabang Tamansari

Keterangan :

JK : Jumlah Karyawan

PL : *Performance Level*

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 cabang Tamansari tahun 2021-2022 masih belum cukup optimal karena PL1 tidak stabil selalu naik turun dan menunjukkan nilai yang belum cukup dengan perusahaan. Dari informasi yang diberikan oleh pihak

manajer bagian SDM, diketahui bahwa realisasi pencapaian kinerja karyawan belum optimal karena belum memenuhi target dan pencapaian yang sudah diterapkan Bank BJB cabang Tamansari sebesar 100%.

Data yang diperoleh dari Bank BJB Kantor Cabang Tamansari masih dirasa belum cukup untuk dijadikan sebagai landasan penelitian, untuk meyakinkan kondisi yang sebenarnya mengenai kinerja pegawai pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari maka peneliti melakukan pra survey dengan membagikan kuesioner secara acak kepada 30 pegawai pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari untuk dijadikan responden. Berikut merupakan hasil kuesioner pra survey pada variabel kinerja pegawai:

Tabel 1.6
Kuesioner Pra Survey Dimensi Kinerja Karyawan Bank BJB Kantor
Cabang Tamansari

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		STS	TS	KS	S	SS		
Kinerja Karyawan	Kualitas	3	5	10	7	5	96	3,20
	Kuantitas	13	2	4	6	5	78	2,60
	Tanggung Jawab	4	4	7	7	8	101	3,36
	Kerja Sama	10	4	4	7	5	83	2,76
	Inisiatif	10	3	3	10	4	89	2,96
Skor Rata-Rata							2,97	

Sumber: Hasil pra survey Bank BJB Kantor Cabang Tamansari (2023)

Dari Tabel 1.6 maka dapat dilihat bahwa hasil pra survey yang diperoleh memiliki rata-rata skor sebesar 2,97 yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan berada pada kategori kurang baik. Hal ini menunjukkan adanya masalah dari dimensi kuantitas, kerja sama, inisiatif.

Hasil tanggapan responden mengenai 5 unsur penilaian yang mewakili variabel kinerja karyawan, yang harus mendapat perhatian utama yaitu kuantitas kerja yang mendapatkan skor dibawah rata-rata yaitu 2,60 adanya masalah dalam penyelesaian pekerjaan yang masih tidak tepat waktu dengan yang telah ditetapkan, lalu pada dimensi kerjasama yang mendapatkan skor rata-rata 2,76 adanya masalah dari dimensi ini yaitu kurangnya sikap terhadap kerja sama antar karyawan agar saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaannya, yang terakhir pada dimensi inisiatif yang memiliki skor 2,96 yang menunjukkan karyawan dalam melakukan pekerjaan harus menunggu perintah terlebih dahulu baru melaksanakan pekerjaannya sehingga memperlambat hasil kerjanya.

Permasalahan mengenai kinerja karyawan merupakan permasalahan yang selalu dihadapi oleh pihak atasan. Oleh karena itu, pimpinan dipandang perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan nantinya akan membuat manajemen Bank dapat mengambil berbagai tindakan dan kebijakan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan harapan Bank. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kasmir (2018:192) dan M. Anton Nurhidayat (2022) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi, pengawasan, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan efikasi diri.

Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka peneliti melakukan penyebaran kuisioner pra survey kepada 30 karyawan. Berikut dapat dilihat pada Tabel 1.7 sebagai berikut :

Tabel 1.7
Faktor-Faktor yang Diduga Bermasalah Dalam Mempengaruhi Kinerja
Karyawan Bank BJB Kantor Cabang Tamansari

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		STS	TS	KS	S	SS		
Kompensasi	Kompensasi Langsung	0	1	8	20	1	111	3,70
	Kompensasi Tidak Langsung	0	1	4	19	6	120	4,00
Skor Rata-Rata								3,85
Lingkungan Kerja	Kenyamanan	0	1	2	21	6	134	4,46
	Hubungan Atasan	0	0	4	19	7	123	4,10
	Keamanan	0	1	4	17	8	122	4,06
Skor Rata-Rata								4,20
Disiplin Kerja	Tingkat absensi	6	3	11	7	3	88	2,93
	Mematuhi peraturan pemerintah	3	5	12	7	3	92	3,10
	Penggunaan waktu secara efektif	7	6	8	7	2	81	2,70
	Tanggung jawab	3	6	9	8	4	94	3,13
Skor Rata-Rata								3,00
Self Efficacy	<i>Magnitude</i>	13	6	2	6	3	70	2,30
	<i>Strenght</i>	1	7	12	7	3	94	3,13
	<i>Generality</i>	3	5	10	8	4	95	3,16
Skor Rata-Rata								2,86
Pengawasan	Keterlibatan Pemimpin	0	0	4	23	3	119	3,96
	Kontrol Perilaku	0	0	7	19	4	117	3,90
	Kontrol Masukan	0	0	4	18	8	124	4,13
Skor Rata-Rata								3,99

Sumber: Hasil pra survey Bank BJB Kantor Cabang Tamansari (2023)

Berdasarkan tabel 1.7 dapat disimpulkan bahwa tanggapan karyawan mengenai 5 variabel bebas yang mempengaruhi kinerja karyawan yang memperoleh nilai kinerja terendah yaitu variabel *Self Efficacy* dengan skor rata-rata 2,86 dan Disiplin Kerja dengan skor rata-rata 2,97. Dengan hasil ini dapat diketahui bahwa yang diduga menjadi penyebab kinerja karyawan pada Bank BJB adalah *Self efficacy* dan Disiplin Kerja.

Berdasarkan hasil pra survey diatas penurunan kinerja salah satunya dipengaruhi oleh *self efficacy*. *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

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 dari karyawan Bank BJB Kantor Cabang Tamansari. Berikut hasil pra survey penelitian pendahuluan mengenai *Self efficacy* dapat dilihat di tabel 1.8 sebagai berikut:

Tabel 1.8
Hasil Kuesioner Pra Survey Tentang *Self Efficacy* Karyawan di Bank BJB Kantor Cabang Tamansari

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		STS	TS	KS	S	SS		
<i>Self Efficacy</i>	<i>Magnitude</i>	13	6	2	6	3	70	2,30
	<i>Strenght</i>	1	7	12	7	3	94	3,13
	<i>Generality</i>	3	5	10	8	4	95	3,16
Skor Rata-Rata								2,86

Sumber: Hasil pra survey Bank BJB Kantor Cabang Tamansari (2023)

Berdasarkan tabel 1.8 dapat dilihat hasil pra survey variabel *self efficacy* memiliki skor rata-rata 2,86 yang dimana terdapat 3 dimensi dalam variabel *self efficacy* dan dimensi yang memiliki nilai rata-rata terendah yaitu dimensi *Magnitude*. Dimana *Magnitude* berkaitan dengan taraf kesulitan tugas yang dimana karyawan merasa kesulitan untuk mengerjakan tugasnya, karyawan yang tidak mampu melaksanakan tugasnya yakni tidak percaya terhadap kemampuannya, hal tersebut berkaitan dengan kurang efikasi terhadap keberanian serta kepercayaan dirinya bahwa dia mampu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.

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

Selain *self efficacy* faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Dalam meningkatkan kinerja karyawan upaya yang harus dikembangkan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah suatu hal yang sangat penting untuk pertumbuhan perusahaan, terutama digunakan untuk memotivasi

karyawan agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara personal maupun tim. Disamping itu, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik karyawan dalam mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Disiplin menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan tugasnya dengan baik dan benar. Disiplin merupakan sikap atau perilaku yang berfokus membantu karyawan mengembangkan sikap kerja yang baik dan teratur dalam menjalani pekerjaannya tidak hanya itu, disiplin juga menerapkan agar karyawan dapat menghargai waktu dan juga peraturan yang diberlakukan dimana hal tersebut merupakan kewajiban yang harus ditaati di perusahaan dan belaku kepada seluruh karyawan yang sedang menjalankan tugas. Dapun hasil pra survey terhadap 30 responden karyawan Bank BJB Kantor Cabang Tamansari yang bisa dilihat pada tabel 1.9 berikut:

Tabel 1.9
Hasil Kuesioner Pra Survey Tentang Disiplin Kerja Karyawan di
Bank BJB Kantor Cabang Tamansari

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		STS	TS	KS	S	SS		
Disiplin kerja	Tingkat absensi	6	3	11	7	3	88	2,93
	Mematuhi peraturan perusahaan	3	5	12	7	3	92	3.10
	Penggunaan waktu secara efektif	7	6	8	7	2	81	2,70
	Tanggung jawab	3	6	9	8	4	94	3,13
Skor Rata-Rata								3,00

Sumber: Hasil Pra Survey Bank BJB Kantor Cabang Tamansari

Berdasarkan Tabel 1.9 dapat dilihat bahwa disiplin kerja menunjukkan skor rata-rata sebesar 3,00 dari nilai maksimal 5, nilai tersebut termasuk dalam kriteria kurang yang dimana terdapat beberapa dimensi pada disiplin kerja yang mendapat skor dibawah rata-rata diantaranya adalah frekuensi kehadiran yang mendapat rata-rata 2,93 terdapat adanya masalah yaitu karyawan yang telat masuk kerja dengan berbagai alasan. Dan ketaatan pada peraturan kerja yang mendapat skor rata-rata 2,70 yang menunjukkan masih ada karyawan yang tidak patuh akan peraturan kerja yang berlaku di Bank BJB Kantor Cabang Tamansari

Hal ini menunjukkan bahwa frekuensi kehadiran dan ketaatan pada peraturan kerja yang mempengaruhi rendahnya disiplin kerja karyawan yang masih sangat perlu diperhatikan dan harus diperbaiki, seperti yang sudah disampaikan oleh Manajer Bank BJB Kantor Cabang Tamansari, masih banyaknya karyawan yang tidak taat terhadap aturan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Self Efficacy* dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BJB Kantor Cabang Tamansari”**.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan diatas maka dapat dibuat rangkuman identifikasi masalah dan rumusan masalah Bank BJB Kantor Cabang Tamansari sebagai berikut :

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. *Self Efficacy*
 - a. Karyawan kurang memiliki rasa keyakinan diri dalam mengerjakan pekerjaan dengan *level* (tingkat) kesulitan yang tinggi.
 - b. Kepercayaan diri yang rendah dalam memotivasi diri untuk melakukan tindakan dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Disiplin Kerja
 - a. Kurangnya kedisiplinan karyawan yaitu masih ada beberapa karyawan yang telat masuk di jam kerja.
 - b. Kurangnya ketaatan karyawan dalam jam masuk kerja.
3. Kinerja Karyawan
 - a. Kurangnya kuantitas kerja sehingga karyawan masih tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.
 - b. Karyawan kurang memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya.
 - c. Kurangnya sikap kerjasama antar karyawan untuk saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian identifikasi masalah yang dipaparkan diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh *self efficacy* di Bank BJB Kantor Cabang Tamansari
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja di Bank BJB Kantor Cabang Tamansari

3. Bagaimana pengaruh kinerja karyawan di Bank BJB Kantor Cabang Tamansari
4. Seberapa besar pengaruh *self efficacy* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Bank BJB Kantor Cabang Tamansari baik secara simultan maupun parsial

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. *Self efficacy* karyawan Bank BJB Kantor Cabang Tamansari.
2. Disiplin kerja karyawan Bank BJB Kantor Cabang Tamansari.
3. Kinerja karyawan Bank BJB Kantor Cabang Tamansari.
4. Besarnya pengaruh *Self efficacy* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bank BJB Kantor Cabang Tamansari.

1.4 Kegunaan Penelitian

Peneliti berharap dengan adanya penelitian ini dapat bermanfaat bukan hanya bagi peneliti sendiri, tetapi dapat berguna bagi perusahaan yang diteliti sebagai bahan pengambilan keputusan, selain itu tulisan ini juga Insyaallah dapat berguna bagi mereka yang membaca terutama mereka yang akan melakukan penelitian yang berkaitan dengan permasalahan yang sama yaitu tentang *self efficacy*, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

a. Kegunaan Teoritis

Peneliti ini dapat memberikan referensi, informasi di bidang ilmu manajemen sumber daya manusia dan menambah pengetahuan mengenai *self efficacy*, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

b. Kegunaan Praktis

1. Bagi penulis

Menambah pengetahuan dan wawasan di bidang manajemen sumber daya manusia, menambah pengetahuan mengenai efikasi diri (*self efficacy*), disiplin kerja dan kinerja karyawan.

2. Bagi perusahaan

Bagi Bank BJB Kantor Cabang Tamansari dapat digunakan sebagai evaluasi terhadap kebijakan perusahaan yang selama ini diterapkan.

3. Bagi Pihak Lain

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