BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan dunia saat ini sangat berkembang pesat ditandai dengan berkembangnya teknologi yang semakin canggih yang berhasil diciptakan hal ini bertujuan untuk memudahkan pekerjaan manusia. Perkembangan tersebut dapat dikatakan sebagai era revolusi 4.0 yang telah berkontribusi dalam hal perubahan dan kemajuan yang terjadi didunia, khususnya di dunia bisnis yang ditandai dengan munculnya berbagai kemajuan pada bidang teknologi yang dapat membantu manusia dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Tetapi secanggih apapun peralatan seperti elektronik dan mesin-mesin modern tidak akan mampu beroperasi secara baik apabila tidak ada campur tangan manusia. Maka dari itu, suatu perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu bekerja secara efektif dan efisien. Bank juga dituntut harus memberikan layanan yang baik kepada para nasabah sehingga nasabah dapat merasakan kenyamanan saat mereka berkunjung ke bank.

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.

Bank merupakan salah satu lembaga keuangan yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa yang dapat memberikan pelayanan terbaik untuk dapat memenangkan persaingan yang semakin hari semakin kompetitif. Menurut peraturan UU No.10 Tahun 1998 tentang perbankan disebutkan bahwa bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit atau bentuk lainnya. Dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak. Jadi, dapat disimpulkan bahwa usaha perbankan meliputi tiga kegiatan, yaitu menghimpun dan menyalurkan dana merupakan kegiatan pokok bank sedangkan memberikan jasa bank lainnya hanya kegiatan pendukung. Kegiatan menghimpun dana berupa pemberian pinjaman kepada masyarakat. Sedangkan jasa-jasa lainnya diberikan mendukung kelancaran kegiatan utama tersebut.

Perkembangan signifikan juga terjadi di sektor perbankan dalam beberapa tahun terakhir, karena regulasi peraturan, industri ini menjadi lebih kompetitif. Saat ini, bank bebas memilih di mana mereka beroperasi, dan tarif yang mereka bayarkan untuk simpanan deposito. Seiring pergantian zaman, semakin banyak bank yang berstatus kepemilikannya milik Negara (BUMN), milik Daerah (BUMD), maupun Swasta. Bank harus mampu bersaing dengan bank lain dan memberikan pelayanan yang baik selain memiliki produk yang layak agar dapat menarik nasabah. Karena kenyataan bahwa setiap produk meskipun bank-bank sama, keuntungannya berbeda. Peran bank Indonesia umumnya adalah mengumpulkan dan mendistribusikan uang

masyarakat. Tujuan perbankan Indonesia adalah untuk mendorong pembangunan nasional dalam rangka mendorong pertumbuhan ekonomi yang merata dan stabilitas nasional dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat dalam jumlah besar.

Mempertimbangkan pentingnya peran industri perbankan, Agar kemajuan ekonomi Indonesia terus berlanjut, harus kuat dan sehat. Bank Pembangunan Daerah (BPD) adalah salah satu contohnya. Bank Pembangunan Daerah (BPD) berbeda dari kelompok bank lain dalam hal tertentu. Karena fakta bahwa bank pembangunan daerah membangun jaringan layanan di daerah-daerah yang secara ekonomi menantang bagi bank komersial untuk melakukannya, bank sebagai bagian dari sistem perbankan nasional, memainkan peran penting dalam pembangunan ekonomi regional. Untuk membantu pendanaan pembangunan daerah secara memadai, Bank Pembangunan Daerah (BPD) yang merupakan komponen perbankan nasional juga harus menunjukkan kinerja efisiensi yang optimal.

Bank BJB atau yang dikenal sebagai PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten (Tbk), adalah salah satu bank di Indonesia. Bank BJB adalah bank regional besar yang menyediakan layanan perbankan. Bank BJB adalah bank BUMD milik Pemerintah Provinsi Jawa Barat dan Banten yang berkantor pusat di Bandung. Didirikan pada tanggal 20 Mei 1961, bank ini pertama kali menjadi perseroan terbatas sebelum berkembang menjadi Badan Usaha Milik Daerah (BUMD). Salah satu bank yang sedang melakukan ekspansi dan berupaya meningkatkan pangsa pasarnya adalah Jawa Barat dan Bank Pembangunan Daerah

Banten. Strateginya adalah untuk meningkatkan kepercayaan pelanggan. Awalnya sebagai bank regional yang telah berkembang menjadi bank nasional, perusahaan membutuhkan komunitas yang saling percaya untuk memproyeksikan citranya yang menguntungkan dengan lebih baik dan memenangkan lebih banyak pelanggan. Salah satunya adalah dengan cara meningkatkan kinerja karyawannya menjadi lebih baik lagi.

Kinerja setiap karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap kesuksesan perusahaan. 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 2024 dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.1
Ranking Kinerja Perbankan Daerah di Indonesia Tahun 2024

Peringkat	Bank	Total Asset
1	PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten, TBK (DPD BJB)	Rp.171,31 Triliun
2	PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur, TBK (BJTM)	Rp.95,49 Triliun
3	PT. Bank Pembangunan Daerah, TBK (BPD) Jawa Tengah	Rp.83,02 Triliun
4	PT. Bank Pembangunan Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta (Bank DKI)	Rp.80,67 Triliun
5	PT. Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Timur dan Kalimantan Utara (Bank Kaltimtara)	Rp.47,77 Triliun

Sumber: finansialbisnis.com

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat diketahui bahwa total aset yang dimiliki masing-masing bank memiliki selisih perbankan yang cukup signifikan.

Tabel 1.2
Target Dan realisasi Kinerja Bank Di Kota Bandung Periode 2023-2024

No	Nama Bank	Tahun	Target Kinerja (%)	Realisasi (%)
1	BPD Jawa Timur	2023	100%	83,50 %
		2024		83,50 %
2	Bank BPD DKI	2023	100%	79,00 %
		2024		80,00 %
3	Bank BPD BJB	2023	100%	77,50 %
		2024		77,00 %

Sumber: 123dok.com

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa perbandingan realisasi target Bank Daerah yang ada di Bandung data tersebut menunjukkan bahwa realisasi target Bank BPD BJB belum mencapai target 100% dengan realisasi paling rendah di 2023 sebesar 77,50% dan angka tersebut mengalami penurunan di tahun 2024 sebesar 77,00%, kemudian Bank BPD DKI pada tahun 2023 mengalami penurunan dengan realisasi 79,00% dan pada tahun 2024 mengalami kenaikan menjadi sebesar 80,00%, kemudian Bank DPD Jawa Timur berada di posisi yang pertama dengan nilai yang cukup signifikan pada tahun 2023 dan 2024 mencapai realisasi yang sama yaitu 83,50%. Setelah melihat data perbandingan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa peneliti meyakinkan bahwa Bank BJB yang ada di kota Bandung memiliki Permasalahan terkait kinerja karyawan yang masih belum optimal dikarenakan pencapaian target Bank BJB belum mencapai target 100%. Maka dari itu peneliti akan menyajikan tabel 1.3 mengenai hasil kinerja Bank BJB Kantor Cabang di Bandung tahun 2024.

Tabel 1.3
Target Dan Realisasi Kinerja Bank BJB Kantor Cabang di Bandung Tahun 2024

No	Cabang Bank BJB	Target Kinerja (%)	Realisasi (%)
1.	Bank BJB Kantor Cabang Utama Bandung	100%	80,81%
2.	Bank BJB Kantor Cabang Setiabudi	100%	80,40%
3.	Bank BJB Kantor Cabang Tamansari	100%	80,10%

Sumber: Data Sekunder 2025

Berdasarkan tabel 1.3 data diatas menunjukkan bahwa Bank BJB Kantor Cabang Tamansari memiliki nilai target kinerja 100% dan realisasi yang terjadi memiliki nilai dibawah target yaitu sebesar 80,10% yang berarti target tidak sesuai dengan realisasi yang dicapainya. Hal tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan ada di perusahaan tersebut sehingga memicu kinerja yang kurang optimal karena Bank BJB Kantor Cabang Tamansari memperoleh hasil kinerjanya belum mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. 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 1.4
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 1.4 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 1.5
Penilaian Kinerja Karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari
Bandung Tahun 2023-2024

No	Tahun	Target	Pencapaian	Keterangan
1	2023	100%	79%	Baik
2	2024	100%	73%	Cukup

Sumber: Bank BJB Kantor Cabang Tamansari Bandung

Berdasarkan Tabel 1.5 di atas dapat dilihat bahwa penilaian kinerja seluruh karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari Bandung periode 2023-2024 belum optimal dan setiap tahunnya cenderung mengalami penurunan. Pada tahun 2023 pencapaian kinerja mendapatkan jumlah 79% dengan kategori baik dan pada tahun 2024 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 2023-2024 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 1.6
Hasil Pra Survei Kinerja Karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari Bandung

no	Dimensi	Jawaban					Jumlah Skor	Rata Rata Skor
		STS	TS	KS	S	SS		
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)		
1	Kualitas Kerja	7	7	9	7	2	78	2,6
2	Kuntitas Kerja	6	6	9	7	2	83	2,8
3	Tanggung Jawab	5	7	6	11	1	86	2,9
4	Kerjasama	8	7	8	5	2	76	2,5
5	Inisiatif	5	11	5	5	4	82	2,7
	Skor rata rata kinerja kerja karyawan							2,7

Sumber: Hasil Pra Survei 2025

Berdasarkan Tabel 1.6 dari hasil kuesioner pra-survei mengenai variabel kinerja karyawan, didapatkan skor rata-rata sebesar 2,7. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih kurang optimal. Masih terdapat karyawan yang kurang dapat bekerjasama dalam menjalankan tugasnya serta kurang berkualitas

dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga membuat karyawan tersebut kesulitan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

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 1.7
Rekapitulasi Hasil Pra Survei Kondisi Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari Bandung

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata Rata Skor
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Kepuasan Kerja	Pekerjaan itu Sendiri	3	5	10	7	5	96	3,2
	Pengawasan	1	4	10	12	3	102	3,4
	Rekan Kerja	1	4	8	12	3	110	3,7
	Gaji	1	2	8	10	9	114	3,8
	Lingkungan Kerja	2	2	7	8	11	113	3,8
Skor rata-rata Kepuasan Kerja								3,6
Self Efficacy	Magnitude	1	4	6	10	9	112	3,7
	Strength	1	6	9	3	11	107	3,6
	Generalisasi	2	3	8	9	8	108	3,6
Skor rata-rata Self Efficacy								3,6
Motivasi	Kebutuhan Afiliasi	2	4	12	11	1	85	2,8
	Kebutuhan prestasi kerja	3	7	10	10	0	93	3,1
	Kebutuhan untuk berkuasa	4	7	11	8	0	97	3,2
Skor rata-rata Motivasi								3,0
Komitmen Organisasi	Afektif	3	2	9	8	8	106	3,5
	Berkelanjutan	3	4	9	7	7	101	3,4
	Normatif	3	3	7	14	3	101	3,4
Skor rata-rata Komitmen Organisasi								3,4
Kepemimpinan	Transformasional	1	5	5	15	4	106	3,5
	Transaksional	1	5	11	9	4	100	3,3
	Otokratis	1	3	4	15	7	114	3,8
Skor rata-rata Kepemimpinan								3,6

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata Rata Skor
		SS	S	KS	TS	STS		
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)		
<i>Locus of control</i>	<i>Locus of control</i> Internal	6	9	7	5	3	80	2,7
	<i>Locus of control</i> Eksternal	7	8	8	4	3	78	2,6
	Skor rata-rata Locus Of Control							2,7
Kompensasi	Gaji dan Upah	1	3	8	8	10	113	3,8
	Tunjangan dan Fasilitas	1	6	2	13	7	107	3,6
	Bonus dan Insentif	1	5	7	10	7	107	3,6
Skor rata rata Kompensasi								3,7

Sumber: Hasil Pra Survei Bank BJB Kantor Cabang Tamansari Bandung 2025

Berdasarkan Tabel 1.7 dapat dilihat bahwa tanggapan karyawan mengenai 7 variabel bebas (*independent*) yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari Bandung yaitu variabel *Locus of Control* dan motivasi kerja karena memiliki nilai terendah dengan rata-rata nilai variabel *Locus of Control* sebesar 2,7 dan motivasi kerja sebesar 3,0. Maka dengan demikian faktor-faktor yang diduga dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari Bandung ini adalah *Locus of Control* dan Motivasi Kerja.

Fenomena yang ditemukan berdasarkan hasil kuesioner pra survey yaitu variabel *locus of control* dan motivasi kerja 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 *Locus of Control* dan motivasi kerja beserta faktor-faktor yang menjadi penyebabnya.

Cara agar mengetahui permasalahan 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 *Locus of Control* karyawan di Bank BJB Kantor Cabang Tamansari Bandung. Hasil dari pra survey dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1.8
Data Hasil Pra Survey *Locus of Control* pada Karyawan Bank BJB Kantor Cabang Tamansari Bandung

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata Rata Skor
		SS	S	KS	IS	STS		
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)		
1	<i>Locus of control</i> Internal	6	9	7	5	3	80	2,7
2	<i>Locus of control</i> Eksternal	7	8	8	4	3	78	2,6
Jumlah Skor rata rata Locus Of Control								2,7

Sumber: Hasil olahan data Kuesioner pra survey oleh penulis(2025)

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 2,7 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 faktor internal dan faktor eksternal yaitu kurangnya usaha karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan kurangnya pemahaman terkait masalah yang sedang dialami.

Tabel 1.9
Hasil Pra Survei Motivasi pada Karyawan Bank BJB Kantor Cabang
Tamansari Bandung

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata Rata Skor
		SS (5)	S (4)	KS (3)	IS (2)	STS (1)		
1	Kebutuhan Afiliasi	2	4	12	11	1	85	2,8
2	Kebutuhan prestasi kerja	3	7	10	10	0	93	3,1
3	Kebutuhan untuk berkuasa	4	7	11	8	0	97	3,2
Jumlah Skor rata rata Motivasi								3,0

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra survey oleh peneliti (2025)

Menurut tabel 1.9 dari ketiga dimensi variabel motivasi, dimensi kebutuhan Afiliasi menerima nilai rata-rata paling rendah sebesar 2,8 jika dilihat dari perspektif kedua dimensi lainnya. Selain data pra-survei yang menunjukkan bahwa ada masalah dengan variabel motivasi, peneliti juga mewawancarai *Officer* Operasional SDM Bank BJB Kantor Cabang Tamansari Bandung yaitu, Bapak Darindra mengatakan bahwa masih kurangnya kesempatan karyawan untuk mengembangkan potensi dan kreatifitasnya yang terdapat di dalam dirinya, dan masih kurangnya dorongan karyawan dalam menjalin hubungan dengan karyawan lainnya dalam bentuk kerjasama maupun menjalin persahabatan. Kemudian menurut Septiadi et al, (2020) mengatakan bahwa motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja agar para karyawan bisa semaksimal mungkin menyelesaikan pekerjaannya dan mampu menyumbangkan kemampuan, keterampilan dan keahlian yang dimiliki untuk mendukung tercapainya tujuan suatu perusahaan. Sehingga motivasi kerja ini perlu dilakukan oleh atasan ataupun rekan kerja agar para karyawan bisa bekerja dengan optimal dan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat tercapai.

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

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Identifikasi masalah dan rumusan masalah peneliti digunakan untuk merumuskan dan menjelaskan masalah penelitian. Penelitian ini mencakup komponen yang dapat memengaruhi *locus of control*, motivasi dan kinerja karyawan Bank BJB Kantor Cabang Tamansari Bandung.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Salah satu masalah yang diidentifikasi pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari Bandung adalah sebagai berikut:

1. *Locus of Control*:

- a. Kurangnya usaha karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- b. Kurangnya pemahaman terkait masalah yang sedang dialami.

2. Motivasi:

- a. Kurangnya kesempatan untuk mengembangkan potensi yang terdapat didalam dirinya

- b. Kurangnya dorongan karyawan dalam menjalin hubungan dengan karyawan lain dalam bentuk kerja sama maupun persahabatan.

3. Kinerja Karyawan

- a. Kualitas Kinerja karyawan secara keseluruhan belum mencapai standar target.
- b. Kurangnya kerjasama antar karyawan sehingga kinerja karyawan menurun.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis dapat merumuskan masalah yang di antaranya:

1. Bagaimana *Locus of control* karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari Bandung.
2. Bagaimana motivasi karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari Bandung.
3. Bagaimana kinerja karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh *Locus of control* dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari Bandung secara simultan maupun parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. *Locus of control* pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari Bandung.
2. Motivasi pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari Bandung.
3. Kinerja karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari Bandung.
4. Besarnya pengaruh *Locus of control* dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari Bandung baik secara simultan maupun parsial

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian mencakup penjelasan mengenai pengungkapan tertentu, kegunaan yang dicapai baik dari sudut pandang teoritis maupun praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis dari penelitian ini adalah:

1. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran yang akan memperkaya ilmu pengetahuan tentang penelitian ini,
2. Sebagai bahan masukan atau kajian lebih lanjut dan bahan perbandingan penelitian lain yang mempunyai kepentingan yang berbeda untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan bagi pihak-pihak yang membutuhkan sumber-sumber informasi dari hasil penelitian ini.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat berguna bagi pihak yang sedang membutuhkan untuk memperoleh informasi mengenai locus of control, motivasi

dan kinerja karyawan. Secara rinci kegunaan penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

- a. Dapat mengetahui secara langsung mengenai *Locus of control* pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari Bandung.
- b. Dapat mengetahui secara langsung mengenai motivasi pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari Bandung.
- c. Dapat mengetahui secara langsung mengenai kinerja karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari Bandung.

2. Bagi Perusahaan

- a. Diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang berharga guna pengambilan kebijakan strategi dalam upaya mengetahui peran *Locus of control* dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
- b. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya agar tetap bertahan dalam jangka yang panjang dan mampu untuk bersaing dalam kompetitor-kompetitor.

3. Bagi Pihak lain

Hasil dari penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai sumbangan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang pengembangan sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan locus of control, dan motivasi terhadap kinerja karyawan.