

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Di era globalisasi saat ini, dunia perbankan mengalami perubahan yang sangat pesat dengan munculnya pesaing-pesaing yang semakin kuat. Dalam konteks ini, setiap perusahaan harus mampu menemukan visi, misi, dan strategi adaptif dalam struktur, budaya, dan sistemnya yang memberikan keunggulan dibandingkan pesaingnya. Perubahan yang diakibatkan oleh kemajuan teknologi dan informasi menuntut perusahaan untuk berani melakukan perubahan-perubahan strategis yang memerlukan pelatihan dan pengembangan untuk mengantisipasi kebutuhan di masa depan. Perubahan tersebut menuntut karyawan untuk berpikir kreatif dan bekerja cepat dan akurat untuk menjadi individu yang kompetitif.

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting yang akan menentukan keberhasilan dalam pelaksanaan kegiatan perbankan, tuntutan dari setiap perusahaan perbankan untuk mengembangkan, memperoleh dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin dibutuhkan sesuai dengan adanya perubahan-perubahan lingkungan yang terjadi di dalam setiap perusahaan. 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.

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. 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.

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

mengumpulkan dana dari masyarakat dalam bentuk balas jasa yang menarik seperti, bunga dan hadiah sebagai rangsangan bagi masyarakat. Kegiatan menghimpun dana berupa pemberian pinjaman kepada masyarakat. Sedangkan jasa-jasa lainnya diberikan mendukung kelancaran kegiatan utama tersebut.

Industri perbankan juga telah mengalami perubahan besar dalam beberapa tahun terakhir. Industri ini menjadi lebih kompetitif karena deregulasi peraturan. Saat ini, bank memiliki beberapa fleksibilitas sehubungan dengan layanan yang mereka tawarkan, lokasi tempat mereka beroperasi, dan tarif yang mereka bayarkan untuk simpanan deponan. Seiring berjalannya waktu, bank semakin banyak mulai dari yang berstatus kepemilikannya milik Negara (BUMN), milik Daerah (BUMD), maupun Swasta. Selain memiliki produk yang beragam untuk mendapatkan nasabah, sebuah bank harus mempunyai jasa layanan yang baik dan bisa bersaing dengan bank-bank lain, karena pada dasarnya untuk produk yang dimiliki setiap bank sama, hanya yang membedakan yaitu manfaat yang diberikan, program-program yang dimiliki, keunggulan dalam jaringan.

PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten (Tbk) yang lebih dikenal dengan Bank bjb merupakan salah satu Bank Daerah terbesar yang bergerak di bidang jasa perbankan yang ada di Indonesia. Bank bjb awalnya merupakan Bank Daerah yang berkembang menjadi Bank Nasional sehingga membutuhkan kualitas kinerja yang baik untuk perusahaan menjadi lebih baik lagi. Bank BJB atau Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten adalah Bank BUMD milik Provinsi Jawa Barat dan Banten yang berkantor pusat di Bandung. Bank BJB merupakan bank yang sahamnya dimiliki oleh Pemda Provinsi Jawa Barat (38,26%), Pemda Provinsi Banten (5,3%), Pemda Kota-Kabupaten Se Jawa Barat (23,61%), Pemda

Kota Kabupaten Se Banten (7,76%) dan publik (25%), mempunyai visi yaitu menjadi 10 bank terbesar dan berkinerja baik di Indonesia.

Kesuksesan sebuah perusahaan perbankan sangat ditentukan dari kinerja setiap karyawannya. Ranking kinerja bank pembangunan daerah di Indonesia pada tahun 2022 dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut:

**Tabel 1.1**  
**Ranking Kinerja BPD di Indonesia Tahun 2022**

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

Sumber: finansialbisnis.com

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas diketahui bahwa total aset yang dimiliki masing-masing bank memiliki selisih yang cukup signifikan dengan tahun sebelumnya. Hasil data survey tersebut, peringkat perbankan pada setiap YoY (year on year) selalu berubah, walaupun saat ini bank BJB berada pada peringkat pertama. Klasifikasi aset dibedakan atas aset finansial dan aset nonfinansial yang dipengaruhi banyaknya suatu penduduk (pelanggan merujuk pada individu, rumah tangga, kelompok, atau perusahaan) yang membeli barang atau jasa yang dihasilkan dalam kegiatan transaksi ekonomi. Persentase penduduk jabar tahun 2022 mencapai 50 juta yg seharusnya total asetnya ditaksir 4 kali lipat lebih banyak dari BPD DKI dan SUMUT dibandingkan dengan jumlah penduduk DKI 10 juta dan SUMUT hanya 15 juta tetapi memiliki aset hanya 1 kali lipat lebih banyak dari Bank BJB.

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

**Tabel 1.2**  
**Hasil Kinerja Bank BJB Kantor Cabang di Bandung Tahun 2022**

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

Sumber: Bank BJB Cabang Tamansari (2022)

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

Secara umum kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Perusahaan akan selalu berusaha untuk mengoptimalkan

kinerja karyawannya, untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan memerlukan perencanaan strategis yang sangat matang. Kinerja dalam perusahaan sangatlah penting jika kualitas kinerja karyawan yang dimiliki oleh suatu perusahaan tidak begitu bagus, maka kemungkinan perusahaan dalam mencapai tujuannya sulit tercapai. 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 Pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari**

Keterangan	Rentang Nilai (%)
Sangat Baik	91-100
Baik	81-90
Cukup	71-80
Sedang	61-70
Buruk	<61

Sumber: *Officer* Operasional SDM Bank BJB Kantor Cabang Tamansari

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa standar-standar nilai yang akhirnya dapat menentukan kinerja karyawan yang ada pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari akan disesuaikan menurut bobot yang terdapat di dalam Tabel 1.3 diatas. Setelah melakukan observasi dan wawancara kepada bapak Darindra selaku *Officer* Operasional SDM pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari bahwa Kinerja karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari dapat dilihat dari hasil kuantitas seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga dapat dikatakan baik apabila karyawan tersebut menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, selain itu dilihat dari kualitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif.. Berikut adalah data penilaian kinerja karyawan Bank BJB Kantor Cabang Tamansari:

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

Periode Penilaian	Penilaian Kinerja	Target Nilai Kerja	Nilai Kinerja	Kategori
Rata-rata	Kualitas Kerja	90%	80%	Baik
Penilaian	Kuantitas Kerja	95%	76%	Cukup
Tahun	Tanggung Jawab	90%	79%	Cukup
2021	Kerja sama	90%	81%	Baik
	Inisiatif	90%	78%	Cukup
	<b>Total Rata-rata</b>		<b>78,8%</b>	<b>Cukup</b>
Rata-rata	Kualitas Kerja	90%	80%	Baik
Penilaian	Kuantitas Kerja	95%	75%	Cukup
Tahun	Tanggung Jawab	90%	75%	Cukup
2022	Kerja sama	90%	70%	Cukup
	Inisiatif	90%	74%	Cukup
	<b>Total Rata-rata</b>		<b>74,8%</b>	<b>Cukup</b>

Sumber: *Officer* Operasional SDM Bank BJB Kantor Cabang Tamansari

Berdasarkan Tabel 1.4 menunjukkan penilaian hasil kerja karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari diketahui rata-rata penilaian kinerja tahun 2022 lebih kecil dibandingkan dengan rata-rata penilaian kinerja tahun 2021. Jika dibandingkan dengan hasil penilaian kinerja tersebut, tahun 2022 hampir selalu di bawah bobot target nilai kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan. Pada Tabel 1.4 menunjukkan hasil penilaian kinerja karyawan pada bank BJB Kantor Cabang Tamansari yang dilakukan selama 2 tahun berturut-turut masih belum optimal dengan nilai total rata-rata pada tahun 2021 sebesar 78,8% dan tahun 2022 mengalami penurunan menjadi sebesar 74,8%. Menunjukkan bahwa kinerja karyawan Bank BJB Kantor Cabang Tamansari masih tergolong kategori cukup, Belum mencapai dikategori baik. Tentunya 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 dari tahun ketahun masih

belum mencapai hasil yang diinginkan, hal ini di akibatkan karena selama tahun 2021-2022 penilaian kinerja karyawan belum mencapai target kategori (Sangat Baik) dan dari tahun ke tahun mengalami penurunan. Penurunan ini dipicu oleh kurangnya kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang mengakibatkan karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jangka waktu yang sudah ditentukan, hal tersebut mampu memicu kinerja yang kurang optimal.

Selanjutnya untuk memperkuat penelitian ini, peneliti melakukan penyebaran kuesioner kepada 30 orang karyawan Bank BJB Kantor Cabang Tamansari. Berikut adalah hasil kuesioner pra survey Kinerja karyawan Bank BJB Kantor Cabang Tamansari:

**Tabel 1.5**  
**Hasil Pra Survey Kinerja Karyawan Pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari**

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)		
Kinerja Karyawan	Kualitas	4	7	15	2	2	99	3,3
	Kuantitas	7	6	12	4	1	104	3,46
	Penggunaan waktu dalam bekerja	3	9	9	8	1	95	3,16
	Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja	10	7	9	6	5	112	4,06
<b>Skor Rata-Rata Kinerja Karyawan</b>							<b>3,49</b>	
Jumlah Skor = Nilai x Frekuensi								
Rata-Rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden (30)								
Skor Rata-Rata = Total Rata-Rata : Jumlah Pertanyaan Kuesioner								

Sumber: Hasil Data Pra Survey diolah peneliti, (2024)

Berdasarkan Tabel 1.5 menunjukkan bahwa hasil kuesioner pra survey penelitian mengenai kinerja karyawan diperoleh nilai skor rata-rata sebesar 3,49 yang artinya kinerja karyawan dapat dikatakan kurang baik. Untuk melihat lebih

jelas bagaimana kinerja pegawai pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari dengan ini maka diadakan kuesioner prasurvey mengenai faktor- faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan.

Selanjutnya peneliti melakukan kegiatan pra survey penelitian menggunakan sebaran kuesioner terhadap 30 orang responden di Bank BJB Kantor Cabang Tamansari. Berikut hasil pra survey faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Bank BJB Kantor Cabang Tamansari yaitu:

**Tabel 1.6**  
**Hasil Pra Survey Faktor-Faktor Yang Diduga Dapat Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari**

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Disiplin Kerja	Frekuensi kehadiran	3	3	8	10	6	77	2,56
	Tingkat kewaspadaan	3	4	4	11	8	73	2,43
	Ketaatan pada standar kerja	10	6	5	8	8	78	2,6
	Ketaatan pada peraturan kerja	6	5	8	7	4	95	3,16
	Etika kerja	7	5	9	6	3	100	3,33
<b>Skor Rata-Rata Disiplin Kerja</b>								<b>2,81</b>
Stress Kerja	<i>Double job</i>	8	14	4	3	1	115	3,83
	Beban kerja	11	9	6	2	2	115	3,83
	Rekan kerja	9	12	5	2	2	114	3,8
	Konflik kerja	7	16	3	3	1	115	3,83
	Sanksi terhadap karyawan	6	15	4	3	2	110	3,6
<b>Skor Rata-Rata Stress Kerja</b>								<b>3,77</b>
Pengembangan Karir	Akses kepada karyawan	9	13	5	2	1	117	3,9
	Jenjang karir perusahaan	12	10	6	1	1	121	4,03
	Target kerja yang telah di tetapkan	13	10	4	2	1	122	4,06
<b>Skor Rata-Rata Pengembangan Karir</b>								<b>3,99</b>
	Kebutuhan akan prestasi	3	4	17	3	3	91	3,03

Lanjutan Tabel 1.6

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)		
Motivasi Kerja	Kebutuhan akan afiliasi	3	5	11	7	4	86	2,86
	Kebutuhan akan kekuasaan	4	4	7	8	7	80	2,66
<b>Skor Rata-Rata Motivasi Kerja</b>								<b>2,85</b>
Kepuasan Kerja	Jaminan akan masa tua	10	13	5	1	1	120	4
	Kenyamanan kondisi	9	14	3	2	2	116	3,86
	Pembagian kelompok kerja	7	11	7	3	2	108	3,6
	Tuntutan pekerjaan	5	12	6	6	1	104	3,46
	Pengarahannya pekerjaan	4	18	3	2	3	108	3,6
<b>Skor Rata-Rata Kepuasan Kerja</b>								<b>3,70</b>
Kompensasi Kerja	Gaji yang diterima	9	15	2	2	2	117	3,9
	Gaji dan upah	11	8	4	3	4	109	3,63
	Resiko pekerjaan	9	13	5	1	2	116	3,86
	Kompensasi secara langsung	6	14	6	3	1	111	3,7
	Kompensasi terhadap masa tua	4	13	8	4	1	105	3,5
<b>Skor Rata-Rata Kompensasi Kerja</b>								<b>3,71</b>

Sumber: Hasil Data Pra Survey diolah peneliti, (2024)

Berdasarkan Tabel 1.6 dapat diketahui tanggapan karyawan mengenai 7 variabel bebas yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari yang mendapatkan nilai rata-rata terendah yaitu variabel kinerja pegawai dan disiplin kerja. Menunjukkan bahwa adanya pengaruh dominan yang mempengaruhi terhadap kinerja bahwa variabel disiplin kerja memperoleh skor rata-rata 2,81 dapat dikatakan bahwa hasil skor rata-rata tersebut masih kurang sempurna atau masih dianggap rendah menandakan bahwa adanya permasalahan

pada kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa belum sepenuhnya pegawai Bank BJB Kantor Cabang Tamansari belum memiliki kemampuan atau pengetahuan dan keterampilan yang cukup.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu variabel motivasi kerja memperoleh skor rata-rata 2,85. Motivasi kerja sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan membutuhkan motivasi dari atasan atau pun rekan kerja itu sendiri. Ini semua dilakukan agar terjalinnya komunikasi yang baik antar karyawan. Karena dengan cara memotivasi akan terjalin hubungan yang baik, maka pencapaian tujuan perusahaan pun akan berjalan lancar. Akan tetapi diperlukan kesadaran dan sikap karyawan dalam menjalani dan menegakkan motivasi dalam bekerja.

Berdasarkan dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja yaitu motivasi kerja. Disiplin dan motivasi kerja sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, disiplin kerja menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik, disiplin kerja karyawan perlu dibangkitkan agar karyawan dapat melaksanakan kinerja terbaik dan karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang baik, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas, peneliti tertarik menelaah secara lebih mendalam, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah Penelitian**

Identifikasi dan rumusan masalah penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang ada yang bertujuan untuk memudahkan dalam proses penelitian dan selanjutnya bertujuan untuk memudahkan untuk memahami hasil penelitian yang mencakup kedalam penelitian.

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

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

1. Disiplin kerja
  - a. Karyawan kurang bersedia untuk hadir tepat waktu
  - b. Karyawan kurang memiliki tingkat kewaspadaan dalam menggunakan peralatan fasilitas kantor dengan baik
  - c. Karyawan kurang mematuhi standar perusahaan
  - d. Kurangnya ketaatan karyawan dalam menepati peraturan perusahaan dalam bekerja
  - e. Masih adanya karyawan yang tidak taat terhadap etika kerja dimana adanya karyawan yang bermalas-malasan ketika jam kerja
2. Motivasi Kerja
  - a. Tingkat kebutuhan berprestasi karyawan yang rendah menyebabkan kurangnya keinginan untuk peningkatan prestasi kerja sehingga motivasi kerja karyawan juga rendah dan berdampak pada kinerja karyawan
  - b. Kurangnya tingkat kebutuhan berafiliasi yang menyebabkan rendahnya kerja sama antar karyawan yang berpengaruh pada motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

### 3. Kinerja Karyawan

- a. Kualitas kinerja karyawan masih belum maksimal
- b. Belum ada inisiatif dari karyawan dalam melaksanakan pekerjaan
- c. Kurangnya kerjasama antar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan

#### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Tanggapan Karyawan tentang Disiplin Kerja pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari.
2. Bagaimana Tanggapan Karyawan tentang Motivasi Kerja pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari.
3. Bagaimana Tanggapan Karyawan tentang Kinerja pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari.
4. Seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari baik secara simultan maupun parsial.

#### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka dapat diperoleh tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa:

1. Tanggapan Karyawan tentang Disiplin Kerja pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari.
2. Tanggapan Karyawan tentang Motivasi Kerja pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari.

3. Tanggapan Karyawan tentang Kinerja pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari.
4. Besarnya pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari baik secara simultan maupun parsial.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, permasalahan serta tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, peneliti berharap dengan adanya penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan yang akan menggunakan penelitian ini. Kemudian diharapkan dapat memberikan kegunaan baik secara teoritis maupun praktis, seperti yang akan dipaparkan berikut:

##### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Kegunaan teoritis dalam penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan dan bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya. Serta memberikan informasi tambahan untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang manajemen yang berkaitan dengan disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

##### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Secara praktis manfaat dan kegunaan dalam penelitian ini dapat menambah informasi dan masukan mengenai topik penelitian ini adapun kegunaannya sebagai berikut:

###### **1. Bagi Peneliti**

Hasil ini diharapkan menambah pengetahuan, pengalaman tersendiri dan dapat dijadikan bahwa studi perbandingan antara teori yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan dengan praktek yang ada selama penelitian.

## 2. Bagi Perusahaan

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dalam menangani masalah yang berkaitan dengan manajemen talenta dan knowledge sharing terhadap motivasi serta dampaknya pada kinerja karyawan.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pikiran yang dapat digunakan oleh perusahaan sebagai bahan pertimbangan untuk lebih meningkatkan pencapaian tujuan perusahaan.
- c. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan kepada perusahaan terhadap permasalahan yang terjadi, sehingga dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan.

## 3. Bagi Pihak Lain

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan referensi untuk pengembangan ilmu mengenai manajemen talenta, knowledge sharing, motivasi dan kinerja karyawan.
- b. Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai perbandingan untuk penelitian yang sejenis.
- c. Dijadikan sebagai informasi yang bermanfaat untuk para pembaca yang akan melakukan penelitian pada bidang yang sama.