

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan dunia usaha yang semakin maju menuntut setiap organisasi untuk mampu beradaptasi untuk meningkatkan daya saing secara berkelanjutan. Salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yaitu kualitas sumberdaya manusia. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) mencakup pengelolaan tenaga kerja secara administratif serta upaya menciptakan karyawan dengan kinerja optimal, sikap kerja positif, dan perilaku yang mendukung kelangsungan hidup organisasi.

Sumber daya manusia sangat penting untuk keberhasilan pencapaian tujuan organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan perusahaan. Organisasi harus dapat mengelola sumberdaya manusia secara efektif agar karyawan dapat memenuhi tugas dan peran mereka. Namun, dalam kenyataannya, pengelolaan SDM sering dihadapkan pada berbagai masalah, terutama yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Kualitas dan kuantitas hasil kerja yang buruk, ketidaktepatan waktu, dan kurangnya keterlibatan dan inisiatif karyawan dalam mendukung keberhasilan perusahaan adalah beberapa contoh kinerja yang buruk. Problem ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang buruk. Problem ini juga menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya di pengaruhi oleh teknis merkea, tetapi juga sikap dan perilaku mereka di tempat kerja.

Setiap perusahaan, termasuk sektor perbankan harus mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif dan berkelanjutan dalam dunia usaha yang semakin bersaing. Sumber daya manusia sekarang dilihat bukan sekedar pelaksana tugas, tetapi sebagai asset strategis yang sangat penting untuk keberhasilan suatu perusahaan.

Bank BJB adalah singkatan dari Bank Jabar Banten, nama resminya adalah PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten, Tbk. (BPD), sebuah bank umum milik Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat dan Banten yang berkantor pusat di Bandung, menjadi BPD terbesar di Indonesia dari sisi aset, serta melayani berbagai layanan perbankan termasuk layanan syariah dan digital. Dasar pendiriannya adalah Peraturan Pemerintah (PP) Republik Indonesia (RI) Nomor 33 Tahun 1960 tentang Penentuan Perusahaan di Indonesia Milik Belanda yang Dinasionalisasi. Salah satu perusahaan milik Belanda yang berkedudukan di Bandung yang dinasionalisasi adalah NV Denis (De Erste Nederlandsche Indische Shareholding). Sebagai tindak lanjut dari PP Nomor 33 Tahun 1960, Pemerintah Provinsi Jawa Barat dengan Akta Notaris Noezar Nomor 152 Tanggal 21 Maret 1961 dan Nomor 184 Tanggal 13 Mei 1961 serta dikukuhkan dengan Surat Keputusan (SK) Gubernur Provinsi Jawa Barat Nomor 7/GKDH/BPD/61 Tanggal 20 Mei 1961 mendirikan PT Bank Karja Pembangunan Daerah Jawa Barat. Sebagai upaya untuk menyempurnakan kedudukan hukum Bank Karya Pembangunan Daerah Jabar, dikeluarkan Peraturan Daerah (Perda) Provinsi Jawa Barat Nomor 11/PDDPRD/72 Tanggal 27 Juni 1972 tentang Kedudukan Hukum Bank Karya

Pembangunan Daerah Jawa Barat sebagai perusahaan daerah (PD) yang berusaha di bidang perbankan.

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 Jawa Barat (23,61%), Pemuda Kota Kabupaten Banten (7,76%) dan publik (25%). Dan mempunyai visi yaitu menjadi 20 bank terbesar dan berkinerja baik di Indonesia.

Setiap perusahaan pasti memiliki tujuan, visi, dan misi yang harus dicapai. Karena itu, untuk mencapai tujuan tersebut, para pemimpin dan karyawan perusahaan harus bekerja sama. Perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang dapat diandalkan saat berkembang untuk mencapai tujuan mereka. Ini karena perusahaan pasti akan menghadapi masalah yang perlu diselesaikan oleh sumber daya manusia yang berkualitas kinerjanya, yang berfungsi sebagai motor penggerak organisasi. Sumber daya manusia, seperti mesin dan teknologi, harus dioptimalkan agar perusahaan dapat mencapai tujuannya. Untuk mencapai tujuan perusahaan, sumber daya manusia, yang terdiri dari pengetahuan, ide, keahlian, energi, inovasi, dan komitmen, memiliki nilai ekonomis.

Salah satu alat ukur yang digunakan untuk mengukur kualitas dan kinerja perbankan adalah total aset yang dimiliki oleh bank tersebut. Apabila semakin besar 8 aset yang dimilikinya, maka semakin besar pula kualitas dan kinerja bank tersebut. Survey yang dilakukan oleh suatu lembaga, dilakukan ranking berdasarkan total aset yang mereka miliki. Rangkings perbankan di Indonesia pada tahun 2023 dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut:

Tabel 1. 1
Ranking Kinerja Perbankan di Indonesia Tahun 2025

Peringkat	Bank	Total Asset (Triliun)
1	PT Bank Mandiri (Persero) Tbk	2.514,68
2	PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk	2.106,37
3	PT Bank Central Asia Tbk	1.504,11
4	PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk	1.201,65
5	PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk	469,61
6	PT Bank Syariah Indonesia Tbk	400,88
7	PT Bank CIMB Niaga Tbk	370,99
8	PT Bank OCBC NISP Tbk	293,10
9	PT Bank Permata Tbk	264,28
10	PT Bank Danamon Indonesia Tbk	250,80
11	PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Tbk (Bank BJB)	215,90

Sumber : <https://m.bisnis.com>

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa total aset yang dimiliki oleh masing-masing bank berbeda dengan tahun sebelumnya secara signifikan. Dengan demikian, peringkat perbankan selalu berubah setiap kuartal, dan bank dengan peringkat yang bagus dapat mengalami penurunan peringkat pada kuartal berikutnya karena daya perubahan aset yang besar. Table 1.1 menunjukkan bahwa kinerja Bank BJB masih jauh dari optimal, seperti yang ditunjukkan oleh perbandingan kinerja perbankan di Indonesia di mana Bank BJB memiliki

peringkat yang lebih rendah dibandingkan dengan bank lainnya seperti seperti Bank Mandiri, Bank BRI, Bank BCA, dan juga Bank BNI. Hal tersebut ditunjukkan kurangnya tingkat kinerja karyawan pada Bank BJB yang diakibatkan dari kurangnya tanggung jawab yang harus dimiliki oleh setiap karyawan. Hal tersebut juga peneliti akan melakukan perbandingan Bank BJB lainnya yang ada di Jawa Barat. Oleh karena itu peneliti akan sajikan pada Tabel 1.2 mengenai Jumlah Bank BJB Berdasarkan Kota/Kabupaten di Jawa Barat 2025:

Tabel 1. 2
Jumlah Bank BJB Berdasarkan Kota/Kabupaten di Jawa Barat Tahun 2025

No.	Kota/Kabupaten	Jumlah Bank BJB
1	Kota Bandung	110 Unit
2	Kab Bandung	103 Unit
3	Kota Banjar	9 Unit
4	Kota Bekasi	59 Unit
5	Kab Bekasi	50 Unit
6	Kota Bogor	62 Unit
7	Kab Bogor	56 Unit
8	Kota Cimahi	33 Unit
9	Kab Cimahi	26 Unit
10	Kota Cirebon	67 Unit
11	Kab Cirebon	34 Unit
12	Kota Depok	48 Unit
13	Kota Sukabumi	28 Unit
14	Kab Sukabumi	8 Unit
15	Kota Tasikmalaya	38 Unit
16	Kab Tasikmalaya	63 Unit
17	Kab Cianjur	26 Unit
18	Kab Garut	62 Unit
19	Kab Indarmayu	5 Unit
20	Kab Karawang	10 Unit
21	Kab Kuningan	13 Unit
22	Kab Majalaya	7 Unit
23	Kab Pangandaran	20 Unit
24	Kab Purwakarta	28 Unit
25	Kab Subang	21 Unit
26	Kab Sumedang	34 Unit

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

Hal tersebut ditunjukkan kurangnya tingkat kerja karyawan Bank BJB yang diakibatkan dari kurangnya tanggung jawab yang dimiliki oleh setiap karyawannya. Hal tersebut dapat dibuktikan dari penelitian yang peneliti lakukan Bank BJB Kantor Cabang di Bandung pada tabel 1.3 berikut.

Tabel 1. 3
Target Dan Realisasi Kinerja Bank BJB Kantor Cabang di Bandung Tahun 2025

No	Cabang Bank BJB	Target Kinerja (%)	Realisasi (%)
1	Bank BJB Kantor Cabang Utama Bandung	100%	83,20%
2	Bank BJB Kantor Cabang Setiabudi	100%	82,75%
3	Bank BJB Kantor Cabang Tamansari	100%	82,10%

Sumber: Data internal Bank BJB, 2025

Berdasarkan Tabel 1.3 data di atas menunjukkan bahwa Bank BJB Kantor Cabang Tamansari memiliki nilai target kinerja 100% dan realisasi yang terjadi memiliki nilai dibawah target yaitu sebesar 82,10% 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. Maka dari itu peneliti memilih lokasi penelitian di Bank BJB Kantor Cabang Tamansari.

Undang-undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa setiap perusahaan harus memberikan pelatihan kerja dan penempatan tenaga kerja sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan. Dengan pemberian pelatihan dan penempatan karyawan yang sesuai dengan kompetensi

yang dimiliki oleh karyawan akan membentuk suatu pola kinerja yang nantinya membantu dan memudahkan perusahaan dalam perencanaan tujuan organisasi serta mencapai tujuan tersebut.

Oleh karena itu perusahaan tetap menunjang standarisasi kinerja karyawan agar membantu perusahaan untuk mencapai tujuan tersebut. Standar nilai kerja karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 4
Standar Nilai Kinerja Karyawan Pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari

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

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

Berdasarkan Tabel 1.4 menunjukkan bahwa, berdasarkan bobot yang tercantum di atas, standar nilai yang akan digunakan untuk mengukur kinerja karyawan di Bank BJB Kantor Cabang Tamansari akan disesuaikan. Setelah melakukan observasi dan wawancara dengan Bapak Darindra, *Officer* Operasional SDM di Bank BJB Kantor Cabang Tamansari, kami menemukan bahwa kinerja karyawan dapat dilihat dari jumlah waktu yang dihabiskan oleh seorang karyawan untuk menyelesaikan tugasnya, serta kualitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif.

Selanjutnya untuk memperkuat penelitian ini, peneliti melakukan penyebaran kuesioner kepada 34 orang karyawan Bank BJB Kantor Cabang

Tamansari Bandung. Berikut adalah hasil kuesioner pra survey Kinerja karyawan Bank BJB Kantor Cabang Tamansari Bandung.

Tabel 1. 5
Hasil Kuesioner Pra-Survei Mengenai Kinerja Karyawan Pada Bank BJB
Kantor Cabang Tamansari

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Skor Rata-rata
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Kualitas	1	10	16	5	2	99	2,91
2	Kuantitas	0	8	15	6	5	101	3,24
3	Tanggung Jawab	1	10	15	6	3	100	2,94
4	Kerja Sama	0	10	14	5	5	107	3,15
5	Inisiatif	1	11	16	4	2	97	2,85
Skor Rata-Rata Kinerja Karyawan								3,02
Jumlah Skor = Nilai x Frekuensi								
Rata-Rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden (34)								
Skor Rata-Rata = Total Rata-Rata : Jumlah Pertanyaan								

Sumber : Hasil Data Pra-Survei diolah peneliti 2026

Berdasarkan Tabel 1.5 menunjukkan bahwa hasil kuesioner pra-survei penelitian mengenai kinerja karyawan diperoleh nilai skor rata-rata sebesar 3,02 yang artinya kinerja karyawan dapat dikatakan kurang baik. Dimensi yang memiliki nilai di bawah rata-rata yaitu dimensi kualitas dengan nilai rata-rata 2,91, tanggung jawab dengan nilai rata-rata 2,94 dan dimensi inisiatif dengan nilai rata-rata 2,85. Hal tersebut sejalan dengan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan bapak Darindra selaku *Officer* Operasional SDM di Bank BJB Kantor Cabang Tamansari masih terdapat karyawan yang memiliki kinerja yang rendah dikarenakan masih terdapat karyawan yang kurang mampu menyelesaikan tugas dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, masih terdapat karyawan yang kurang inisiatif dalam menyelesaikan tugasnya tanpa diperintah, masih terdapat karyawan yang

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Skor Rata-rat
		ST S	T S	K S	S	SS		
		1	2	3	4	5		
Disiplin Kerja	Frekuensi kehadiran	2	10	12	9	1	99	2,91
	Tingkat kewaspadaan	1	8	12	11	2	107	3,15
	Ketaatan pada standar kerja	1	11	12	9	1	100	2,94
	Ketaatan terhadap peraturan kerja	2	5	12	11	3	112	3,29
	Etika kerja	1	6	15	9	3	109	3,21
Skor Rata-rata Variabel Disiplin Kerja								3,10

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Skor Rata-rata
		ST S	T S	K S	S	SS		
		1	2	3	4	5		
Beban Kerja	Beban waktu	0	0	19	9	6	123	3,62
	Beban usaha mental	0	5	12	9	8	122	3,59
	Beban psikologis	0	5	12	11	6	120	3,53
Skor Rata-rata Variabel Beban Kerja								3,58
Kompensasi	Gaji	0	5	12	9	8	122	3,59
	Insentif	0	5	12	9	8	122	3,59
	Bonus	0	1	14	14	5	125	3,68
	Tunjangan	0	5	10	14	5	121	3,56
	Fasilitas	0	10	8	10	6	114	3,35
	Asuransi	0	3	14	10	7	123	3,62
Skor Rata-rata Variabel Kompensasi								3,56
Motivasi Kerja	Fisiologis	0	3	10	7	14	134	3,94
	Keselatan dan keamanan	0	7	8	9	10	124	3,65
	Cinta dan Sosial	0	4	12	13	5	121	3,56
	Harga diri	0	6	10	11	7	121	3,56
Skor Rata-rata Variabel Motivasi Kerja								3,68
Komitmen organisasi	Komitmen afektif	0	2	13	1	16	127	3,74
	Komitmen berkelanjutan	0	1	11	8	14	137	4,03
	normatif	1	1	15	8	9	125	3,68
Skor Rata-rata Variabel Komitmen Organisasi								3,82
Organizational Citizenship Behavior (OCB)	<i>Altruism</i> (altruism)	2	11	13	7	1	96	2,82
	<i>Conscientiousness</i> (kesadaran kerja)	2	10	12	9	1	99	2,91
	<i>Civic virtue</i> (Partisipasi kewargaan)	1	10	10	11	2	105	3,09
	<i>Sportsmanship</i> (sportivitas)	2	7	13	11	1	104	3,06
	<i>Courtesy</i> (kesopanan)	2	8	10	12	2	106	3,12
Skor Rata-rata Organizational Citizenship Behavior (OCB)								3.00

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei (2026)

Berdasarkan Tabel 1.6 di atas, dapat diketahui tanggapan dari 34 responden mengenai 6 variabel bebas yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Bank BJB kantor cabang Tamansari, berdasarkan hasil kuesioner pra-survei yang mendapatkan rata-rata persentase yang paling rendah yaitu variabel disiplin kerja dengan hasil rata-rata sebesar 3,10 dan variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dengan hasil rata-rata sebesar 3,00.

Fenomena yang ditemukan berdasarkan hasil kuesioner pra-survei yaitu variabel disiplin kerja memiliki skor dibawah rata-rata yaitu 3,10 hasil paling rendah dibandingkan dengan variabel-variabel lainnya. Berikut data yang diperoleh dalam survei pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari.

Tabel 1. 7
Hasil Kuesioner Pra-Survei Mengenai Disiplin Kerja Pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Skor Rata-rat
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
Disiplin Kerja	Frekuensi kehadiran	3	10	12	8	1	99	2,91
	Tingkat kewaspadaan	4	7	12	9	2	107	3,15
	Ketaatan pada standar kerja	1	10	12	10	1	100	2,95
	Ketaatan terhadap peraturan kerja	3	6	12	11	2	112	3,29
	Etika kerja	1	6	15	9	3	109	3,21
Skor Rata-rata Variabel Disiplin Kerja								3,10

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei (2026)

Berdasarkan Tabel 1.7 dapat dilihat hasil hitungan data pra-survei di atas, menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang

Tamansari berada pada kategori kurang baik dengan memperoleh nilai skor dibawah rata-rata yaitu 3,10. Dimensi yang mendapatkan nilai dibawah rata-rata yaitu dimensi Frekuensi kehadiran dengan nilai rata-rata 2,91 dan Ketaatan pada standar kerja nilai rata rata 2,94 . Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Bank BJB Kantor Cabang Tamansari kurang motivasi. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dan bapak Darindra selaku Officer operasional SDM di Bank BJB Kantor Cabang Tamansari mengatakan bahwa masih kurangnya kesempatan karyawan dalam mengembangkan potensi dan kreatifitasnya yang terdapat dalam dirinya.

Adapun faktor yang menjadi masalah selain disiplin kerja yaitu *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang mana ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk mengetahui hasil kuesioner pra-survei *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari, maka berikut ini adalah data yang diperoleh dari hasil kuesioner kepada 34 responden, pra-survei mengenai *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* :

Tabel 1. 8
Hasil Kuesioner Pra-Survei Mengenai Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Skor Rata-rat
		ST S	T S	K S	S	S S		
		1	2	3	4	5		
<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	<i>Altruism (altruism)</i>	2	11	13	7	1	96	2,82
	<i>Conscientiousness (kesadaran kerja)</i>	2	10	12	9	1	99	2,91
	<i>Civic virtue</i>	1	10	10	11	2	105	3,09

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Skor Rata-rata
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
	(Partisipasi kewargaan)							
	<i>Sportsmanship</i> (sportivitas)	2	7	13	11	1	104	3,06
	<i>Courtesy</i> (kesopanan)	2	8	10	12	2	106	3,12
Skor Rata-rata Variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB)								3,00

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei (2026)

Berdasarkan Tabel 1.8 dapat dilihat hasil hitungan data pra-survei di atas, menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari memperoleh nilai dibawah rata-rata yaitu 3,00, terdapat dimensi yang memiliki nilai dibawah rata-rata yaitu dimensi *Altruism* (altruism) dengan memperoleh nilai 2,82 dan *Conscientiousness* (kesadaran kerja) memperoleh 2,91. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Bank BJB Kantor Cabang Tamansari dalam pengelolaan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* masih kurang optimal, diperkuat oleh wawancara yang peneliti lakukan dengan Staff Operasional SDM di Bank BJB Kantor Cabang Tamansari mengatakan bahwa masih terdapat karyawan yang kurang paham terkait *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* kurangnya altruism dan kesadaran kerja serta kurangnya dorongan dari pimpinan yang akhirnya menyebabkan kinerja karyawan kurang optimal.

Maka dapat diketahui bahwa yang mendapatkan skor dibawah rata-rata yaitu variabel disiplin kerja dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, hal ini menunjukan bahwa kinerja karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari

di pengaruhi oleh disiplin kerja dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang menyebabkan kinerja karyawan kurang optimal. Kurangnya disiplin kerja dapat berdampak serius dalam pencapaian tujuan suatu instansi. Karena disiplin kerja merupakan suatu dorongan agar karyawan membiasakan diri untuk mentaati semua aturan perusahaan maupun pekerjaan mereka yang akan membawa dampak positif bagi Instansi dan juga mencapai tujuan yang dapat memuaskan keinginan karyawan, ini merupakan kepuasan tersendiri bagi karyawan dan mereka akan merasa puas atas hasil yang mereka kerjakan. Selain itu juga *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, menjadi hal yang paling penting bagi karyawan, karyawan yang ada inisiatif untuk membantu temannya akan merasa lebih bahagia dan menjalin kerjasama yang baik antara karyawan untuk bekerja.

Berdasarkan latar belakang dan hasil pra survei dari setiap variabelnya maka dapat disimpulkan bahwa Bank BJB Kantor Cabang Tamansari memiliki permasalahan kinerja karyawannya yang dipengaruhi oleh disiplin kerja dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari”**

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Penelitian pada dasarnya dilakukan bertujuan untuk mendapatkan data yang dapat digunakan untuk memecahkan masalah, identifikasi dan rumusan masalah diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan permasalahan yang terdapat di dalam penelitian, permasalahan tersebut meliputi, disiplin kerja, *organizational*

citizenship behavior (OCB) dan Kinerja Karyawan. Identifikasi masalah tersebut diperoleh dari latar belakang penelitian yang telah diuraikan sebelumnya.

1.2.1 Identifikasi Masalah

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

1. Disiplin Kerja
 - a. Frekuensi kehadiran karyawan rendah masih belum sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan
 - b. Ketaatan karyawan terhadap standar kerja yang telah ditetapkan masih kurang baik banyak yang melakukan pelanggaran dan perlu ditetapkan
2. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*
 - a. Perilaku karyawan secara sukarela (*altruism*) dalam pelaksanaan pekerjaan karyawan masih kurang bersedia membantu rekan kerja di luar tugas dan tanggung jawabnya.
 - b. Kesadaran karyawan dalam melaksanakan tugas melebihi tuntutan formal pekerjaan (*conscientiousness*) masih belum merata, yang ditunjukkan dengan masih adanya karyawan yang hanya melaksanakan pekerjaan sesuai tugas pokok tanpa menunjukkan inisiatif untuk memberikan kontribusi lebih bagi perusahaan.
3. Kinerja Karyawan
 - a. Kualitas kerja karyawan masih rendah perlu di tingkatkan
 - b. Tanggung jawab karyawan belum sepenuhnya melaksanakan pekerjaan atas tugasnya.

- c. Inisiatif karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan masih kurang beragam.

1.2.2 Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana disiplin kerja pada karyawan Bank BJB Kantor Cabang Tamansari.
2. Bagaimana *organizational citizenship behavior* (ocb) pada karyawan Bank BJB Kantor Cabang Tamansari.
3. Bagaimana kinerja karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari
4. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari
5. Seberapa besar pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari
6. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari secara simultan.

1.3 Tujuan Penelitian

Berikut merupakan tujuan penelitian yang didasarkan dari rumusan masalah, adapun tujuan yang ingin dicapai peneliti dalam penyusunan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Disiplin kerja pada karyawan Bank BJB Kantor Cabang Tamansari

2. *Organizational citizenship behavior* pada karyawan Bank BJB Kantor Cabang Tamansari
3. Kinerja karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari
4. Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari
5. *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari
6. Besarnya pengaruh disiplin kerja dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan Bank BJB Kantor Cabang Tamansari

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 *organizational citizenship behavior*, disiplin 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

- a. Menambah pemahaman mengenai penerapan disiplin kerja dalam lingkungan pekerjaan serta pentingnya kepatuhan terhadap aturan dan standar kerja.
- b. Memperluas wawasan mengenai *organizational citizenship behavior* atau perilaku sukarela karyawan yang mendukung efektivitas pekerjaan di luar tugas dan tanggung jawab formal.
- c. Memberikan pengetahuan mengenai konsep dan pengukuran kinerja karyawan sebagai dasar dalam mengevaluasi hasil kerja di dalam pekerjaan.

2. Bagi Perusahaan

- a. Memberikan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan penerapan disiplin kerja melalui kepatuhan terhadap peraturan, standar kerja, dan etika kerja.
- b. Menambah referensi bagi perusahaan dalam membangun perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), seperti sikap saling membantu, kepedulian, dan partisipasi aktif karyawan guna menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

- c. Memberikan informasi mengenai kondisi kinerja karyawan yang dapat digunakan sebagai dasar penyusunan kebijakan dan pengembangan sumber daya manusia.

3. Bagi Pihak Lain

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi mengenai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), disiplin kerja, dan kinerja karyawan.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi pihak lain yang ingin melakukan penelitian pada bidang yang sama.
- c. Penelitian ini diharapkan dapat membantu pengembangan ilmu pengetahuan mengenai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), disiplin kerja, dan kinerja karyawan.