

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sektor perbankan merupakan salah satu sektor yang memiliki peran strategis dalam mendukung aktivitas perekonomian, menurut UU No.10 Tahun 1998 tanggal 10 November 1998 tentang perbankan dapat disimpulkan bahwa usaha perbankan meliputi tiga kegiatan yaitu menghimpun dana, menyalurkan dana, dan memberikan jasa bank lainnya. Kegiatan menghimpun dana dan menyalurkan dana merupakan kegiatan pokok bank sedangkan memberikan jasa bank lainnya hanya sebagai kegiatan pendukung. Dalam menjalankan fungsi tersebut, kualitas sumber daya manusia menjadi salah satu aspek penting karena karyawan berperan dalam pelaksanaan kegiatan operasional, pelayanan kepada nasabah, serta pencapaian target organisasi. Pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dalam sektor perbankan semakin relevan karena tuntutan terhadap kualitas tata kelola dan pelayanan terus meningkat seiring dengan perkembangan industri perbankan. Menurut Lembaga penjamin simpanan (LPS) menyatakan bahwa Perbankan Indonesia dalam menjalankan fungsinya berasaskan prinsip kehati-hatian. Fungsi utama perbankan Indonesia adalah sebagai penghimpun dan penyalur dana masyarakat serta bertujuan untuk menunjang pelaksanaan pembangunan nasional dalam rangka meningkatkan pemerataan, pertumbuhan ekonomi, dan stabilitas nasional kearah peningkatan kesejahteraan rakyat banyak. Berdasarkan undang-undang, struktur perbankan di Indonesia, terdiri atas bank

umum dan bank perekonomian rakyat (BPR). Perbedaan utama bank umum dan BPR adalah tidak dapat menerima simpanan berupa giro, tidak dapat melakukan kegiatan bisnis dalam valas (kecuali kegiatan usaha penukaran valuta asing), dan jangkauan kegiatan operasional yang terbatas.

Jasa perbankan pada saat ini merupakan sektor ekonomi yang sangat besar dan tumbuh pesat. Pertumbuhan tersebut selain diakibatkan oleh adanya jenis jasa perbankan yang sudah ada sebelumnya, juga disebabkan oleh munculnya jenis jasa perbankan yang baru sebagai akibat dari tuntutan dan perkembangan teknologi. Dengan perkembangan kemajuan teknologi saat ini, maka akan semakin meningkat pula kebutuhan akan produk-produk perbankan beserta fasilitasnya agar dapat mempermudah nasabah dalam bertransaksi sehingga akan dapat mengoptimalkan dan mengefisienkan waktu. Masyarakat kini semakin selektif dalam memilih jasa perbankan untuk menyimpan dana guna menghindari resiko. Maka dari itu, fenomena ini membantu bank agar terus memberikan inovasi dan kinerja yang lebih baik dari segi SDM maupun teknologi agar bisa terus bersaing di industri perbankan dalam menjaga para nasabahnya (Maulidya, 2021).

Khusus pada Bank Pembangunan Daerah (BPD), penguatan sumber daya manusia menjadi perhatian karena BPD memiliki peran strategis dalam mendukung perekonomian daerah. Otoritas Jasa Keuangan (OJK) dan Kementerian Dalam Negeri pada tahun 2024 menyatakan bahwa penguatan dan konsolidasi BPD diperlukan agar BPD dapat semakin berkontribusi terhadap pertumbuhan perekonomian daerah. OJK juga mengidentifikasi bahwa aspek tata kelola, sumber

daya manusia, manajemen risiko, dan infrastruktur merupakan beberapa hal yang perlu diperkuat dalam transformasi BPD. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia dan peningkatan kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam mendukung daya saing serta kontribusi BPD terhadap perekonomian daerah.

Salah satu Bank Pembangunan Daerah yang memiliki peran strategis dalam perekonomian daerah adalah PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Tbk. (Bank BJB). Berdasarkan informasi kepemilikan saham Bank BJB, sebesar 75,55% saham dimiliki oleh pemerintah daerah, yang terdiri atas Pemerintah Provinsi Jawa Barat serta pemerintah kota dan kabupaten. Kondisi tersebut menunjukkan kuatnya keterkaitan Bank BJB dengan pemerintah daerah dalam menjalankan fungsi pembangunan ekonomi daerah.

Tabel 1. 1
Peringkat Bank BUMD Berdasarkan Total Aset Tahun 2025

Peringkat	Bank	Total Aset (Rp Triliun)
1	Bank BJB	221,4
2	Bank DKI	±190–200
3	Bank Jatim	168,9
4	Bank Jateng	±120–130
5	Bank Sumut	±50–60

Sumber: Laporan Kinerja Bank BJB 2025, Laporan Kinerja Bank Jatim 2025, dan publikasi industri perbankan daerah.

Tabel 1. 2
Kinerja Keuangan Bank BJB Tahun 2025

Indikator	Nilai (Rp Triliun)
Total Aset	221,4
Total Kredit dan Pembiayaan	140,7
Kredit Bank	111,9
Kredit Anak Perusahaan	28,8
Kredit Konsumer	74,8

Indikator	Nilai (Rp Triliun)
Laba Bersih yang Diatribusikan kepada Induk	1,15

Sumber: Laporan Kinerja Tahun 2025 Bank BJB

Dari sisi skala usaha sesuai dengan tabel 1.1, Bank BJB juga memiliki aktivitas operasional yang cukup besar. Pada tahun 2025, total aset konsolidasian Bank BJB mencapai Rp221,4 triliun dengan penyaluran kredit dan pembiayaan sebesar Rp140,7 triliun dengan laba bersih yang dapat diatribusikan kepada induk mencapai Rp1,15 triliun seperti pada tabel 1.2. Besarnya skala operasional tersebut menunjukkan bahwa Bank BJB memiliki aktivitas bisnis dan pelayanan yang kompleks, sehingga pengelolaan sumber daya manusia menjadi salah satu aspek penting dalam mendukung keberlangsungan operasional dan pencapaian kinerja perusahaan. Besarnya skala usaha tersebut menunjukkan bahwa Bank BJB dituntut untuk mampu mempertahankan kualitas pelayanan, efektivitas operasional, serta kinerja sumber daya manusia agar tetap mampu bersaing di industri perbankan yang semakin kompetitif. Bank BJB didirikan pada 20 Mei 1961, yang dilatar belakangi oleh Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 33 tahun 1960 tentang penentuan menasionalisasikan perusahaan milik Belanda di Indonesia. Awalnya Bank BJB dikenal sebagai Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat (Bank BPD Jabar), namun pada tahun 2010 Bank BPD Jabar resmi berganti nama menjadi Bank BJB serta tercatat sebagai Bank Pembangunan Daerah (BPD) pertama yang berstatus bank nasional berdasarkan Surat Bank Indonesia No. 12/78/APBU/Bd tanggal 30 Juni 2010 dan Surat Keputusan Direksi No. 1337/SK/DIR-PPN/2010 tanggal 10 Juli 2010. Bank BJB berfokus pada layanan perbankan komersial, konsumen, dan mikro yang didirikan untuk dapat menunjang perekonomian

masyarakat Jawa Barat baik dalam berinvestasi maupun dalam penyedia pinjaman modal untuk meningkatkan perekonomian khususnya di wilayah Jawa Barat. Bank BJB dikenal dengan jaringan luas, aplikasi digital, dan layanan Dana Pensiun (DPLK).

Tabel 1. 3
Jumlah Bank BJB Berdasarkan Kabupaten/Kota di Jawa Barat Tahun 2025

Kabupaten/Kota	Jumlah Bank BJB (Unit)
Kota Bandung	110
Kab. Bandung	103
Kota Cimahi	26
Kab. Sumedang	34
Kab. Garut	62
Kab. Tasikmalaya	63
Kota Tasikmalaya	38
Kab. Ciamis	20
Kota Banjar	9
Kab. Pangandaran	20
Kab. Kuningan	13
Kab. Majalengka	7
Kab. Cirebon	34
Kota Cirebon	67
Kab. Indramayu	5
Kab. Subang	21
Kab. Purwakarta	28
Kab. Karawang	10
Kab. Bekasi	50
Kota Bekasi	59
Kota Depok	48
Kab. Bogor	56
Kota Bogor	62
Kab. Cianjur	26
Kab. Sukabumi	8
Kota Sukabumi	28
Kota Serang	9
Kota Cilegon	13
Kab. Pandeglang	12
Kab. Lebak	10
Kab. Tangerang	16
Kota Tangerang	18
Kota Tangerang Selatan	13

Kabupaten/Kota	Jumlah Bank BJB (Unit)
TOTAL	1128

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

Berdasarkan Tabel 1.3 menunjukkan bahwa Bank BJB memiliki jaringan operasional yang luas di wilayah Jawa Barat dan Banten dengan total 1.128 unit layanan yang tersebar di berbagai kabupaten dan kota. Persebaran jaringan kantor yang luas tersebut menunjukkan komitmen Bank BJB dalam memberikan akses layanan perbankan kepada masyarakat di berbagai daerah serta mendukung aktivitas perekonomian regional. Berdasarkan data tersebut, Kota Bandung menjadi wilayah dengan jumlah jaringan Bank BJB terbanyak yaitu sebanyak 110 unit, diikuti oleh Kabupaten Bandung sebanyak 103 unit, Kota Cirebon sebanyak 67 unit, Kabupaten Tasikmalaya sebanyak 63 unit, Kabupaten Garut dan Kota Bogor masing-masing sebanyak 62 unit, serta Kota Bekasi sebanyak 59 unit. Tingginya jumlah jaringan kantor di Kota Bandung menunjukkan bahwa wilayah tersebut merupakan salah satu pusat operasional utama Bank BJB yang memiliki aktivitas pelayanan perbankan yang tinggi dibandingkan daerah lainnya.

Sebagai ibu kota Provinsi Jawa Barat sekaligus lokasi kantor pusat Bank BJB, Kota Bandung memiliki peran strategis dalam mendukung operasional perusahaan. Banyaknya unit layanan yang beroperasi di Kota Bandung menunjukkan tingginya intensitas pelayanan kepada nasabah yang harus dikelola oleh perusahaan. Kondisi tersebut menuntut Bank BJB untuk memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan berkinerja tinggi agar kualitas pelayanan dapat tetap terjaga dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal. Oleh karena itu, keberhasilan Bank BJB dalam mengelola jaringan operasional yang luas tidak

hanya bergantung pada aspek keuangan dan teknologi, tetapi juga pada kualitas sumber daya yang dimiliki.

Tabel 1. 4
Jumlah Jaringan Bank BJB di Kota Bandung Tahun 2025

Keterangan	Jumlah
Jumlah Unit di Kota Bandung	110
Persentase terhadap Total Jaringan Jabar-Banten	9,75%
Peringkat di Jabar	1

Sumber: Diolah penulis dari Data Persebaran Bank BJB tahun 2025

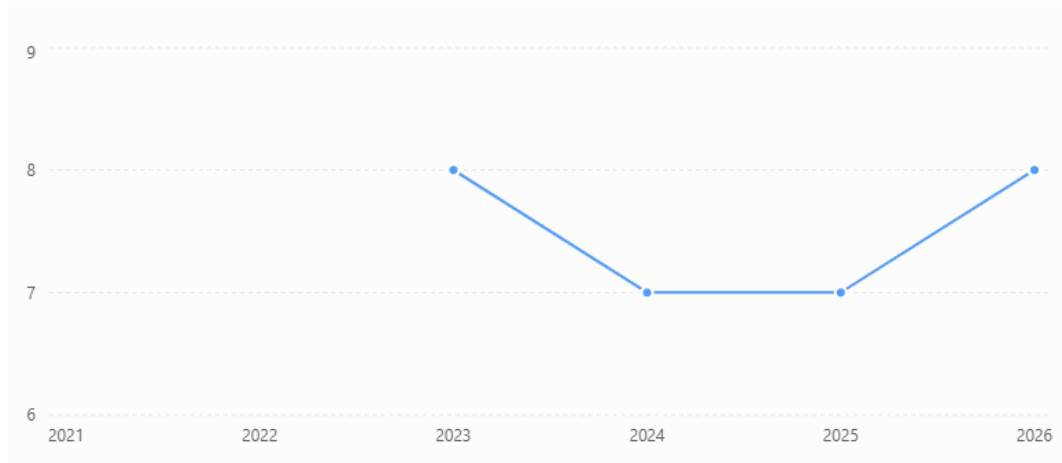
Berdasarkan Tabel 1.4 diketahui bahwa Kota Bandung memiliki jumlah jaringan Bank BJB terbanyak dibandingkan kabupaten/kota lainnya di wilayah Jawa Barat dan Banten, yaitu sebanyak 110 unit atau sekitar 9,75% dari total 1.128 jaringan Bank BJB yang tersebar di kedua provinsi tersebut. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa Kota Bandung merupakan salah satu pusat operasional utama Bank BJB dengan aktivitas pelayanan yang relatif tinggi dibandingkan wilayah lainnya.

Tabel 1.5
Frekuensi Weekend Banking Bank BJB

Tahun	Periode	KC Buah Batu	KC Soreang	KCP Setiabudhi	KCP Martadinata	KC Bogor
2023	Juli	9 kali	4 kali	4 kali	4 kali	9 kali
2023	Desember	8 kali	4 kali	4 kali	4 kali	8 kali
2024	April	7 kali	3 kali	3 kali	3 kali	7 kali
2025	Januari	7 kali	3 kali	3 kali	3 kali	7 kali
2025	Desember	7 kali	3 kali	3 kali	3 kali	—
2026	Januari	8 kali	4 kali	—	—	—
2026	April	6 kali	3 kali	—	—	—
2026	Juni	8 kali	4 kali	—	—	—

Sumber: Diolah dari data operasional Bank BJB

Tabel 1.6
Trend Weekend Banking KC Buah Batu



Sumber: Diolah dari data operasional Bank BJB

Berdasarkan data operasional kantor Bank BJB yang ada pada tabel 1.5 dan 1.6, KC Buah Batu tercatat sebagai salah satu kantor yang memberikan layanan Weekend Banking pada beberapa periode selama tahun 2023 hingga 2026. Pada tahun 2023, KC Buah Batu tercatat melaksanakan layanan Weekend Banking sebanyak sembilan kali pada periode Juli dan delapan kali pada periode Desember. Sementara itu, pada periode yang sama, beberapa kantor cabang lainnya di wilayah Bandung, seperti KC Soreang, KCP Setiabudhi, dan KCP Martadinata, masing-masing hanya tercatat sebanyak empat kali. Pada tahun 2024, KC Buah Batu kembali tercatat melaksanakan Weekend Banking sebanyak tujuh kali pada periode April, sedangkan beberapa kantor cabang pembanding hanya sebanyak tiga kali. Kondisi tersebut kembali terlihat pada tahun 2025, ketika KC Buah Batu tercatat melaksanakan layanan Weekend Banking sebanyak tujuh kali pada periode Januari dan Desember, sementara beberapa kantor cabang pembanding hanya tercatat sebanyak tiga kali. Pada tahun 2026, KC Buah Batu juga tercatat

melaksanakan Weekend Banking sebanyak delapan kali pada Januari, enam kali pada April, dan delapan kali pada Juni. Frekuensi tersebut lebih tinggi dibandingkan beberapa kantor cabang lainnya, seperti KC Soreang dan KC Sukajadi, yang pada periode tertentu hanya tercatat melaksanakan layanan Weekend Banking sebanyak tiga hingga empat kali. Data tersebut menunjukkan bahwa KC Buah Batu memiliki intensitas pelayanan akhir pekan yang relatif lebih tinggi dibandingkan beberapa kantor cabang lainnya, khususnya di wilayah Bandung dan sekitarnya. Sebagai salah satu kantor cabang yang beroperasi di Kota Bandung, Bank BJB Kantor Cabang Buah Batu memiliki peran penting dalam mendukung pelayanan kepada nasabah. Tingginya aktivitas operasional tersebut menuntut karyawan untuk mampu memberikan pelayanan yang optimal sehingga diperlukan kinerja yang baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, Bank BJB Kantor Cabang Buah Batu dipilih sebagai objek penelitian.

Berikut ini pada Tabel 1.7 menunjukkan data capaian target secara keseluruhan Bank BJB Kantor Cabang Buah Batu Bandung pada 2021 sampai dengan 2025 :

Tabel 1. 7
Data kinerja karyawan Bank BJB Kantor Cabang Buah Batu Bandung
Tahun 2021-2025

Periode	Persentase Capaian Kerja	Target
2021	90%	100%
2022	80%	100%
2023	88%	100%
2024	95%	100%

Periode	Persentase Capaian Kerja	Target
2025	85%	100%

Sumber : Data Perusahaan Bank BJB 2026

Tabel 1.7 mengenai data capaian kerja karyawan Bank BJB Kantor Cabang Buah Batu Bandung selama 5 tahun terakhir menunjukkan bahwa kondisi kinerja secara keseluruhan sudah cukup baik namun pada beberapa tahun terakhir mengalami kondisi yang fluktuatif dan pada periode kerja terakhir di tahun 2025 mengalami penurunan yaitu hanya memiliki capaian kerja sebesar 85% dari target pencapaian sebesar 100%. Data di atas menunjukkan adanya fenomena pergerakan kinerja karyawan yang negatif sehingga dapat mengindikasikan kondisi karyawan yang kurang baik. Kinerja karyawan merupakan presentase kerja yaitu perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja yang berkualitas akan terwujud bila sebuah organisasi memilih calon karyawan yang mempunyai motivasi yang sesuai dengan pekerjaannya serta memiliki kualitas yang memungkinkan agar bisa bekerja secara maksimal. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak bisa dilakukan oleh karyawan. Kinerja seorang karyawan akan baik apabila karyawan mempunyai keahlian yang berkualitas , kesediaan untuk bekerja, adanya upah atau imbalan yang layak dan mempunyai harapan masa depan. Data pada Tabel 1.7 mengenai capaian kerja karyawan Bank BJB Kantor Cabang Buah Batu Bandung yang mengalami penurunan menjadi indikasi adanya penurunan kinerja karyawan dalam bekerja sehingga untuk lebih meyakinkan adanya penurunan kinerja pada karyawan maka peneliti melakukan pendahuluan dengan

menyebarkan kuesioner pra survey kepada 30 responden yang merupakan karyawan Bank BJB Kantor Cabang Buah Batu Bandung sebagai responden mengenai kinerja karyawan pada Tabel 1.8 berikut ini :

Tabel 1. 8
Hasil Kuesioner Pra Survey Kinerja Karyawan Pada Bank BJB Kantor
Cabang Buah Batu Bandung

Variabel	Dimensi	Alternatif Jawaban					Total	Rata - rata
		SS	S	KS	TS	STS		
Kinerja karyawan	<i>Quality</i>	0	3	20	6	1	85	2,83
	<i>Quantity</i>	2	2	17	3	6	81	2,70
	<i>Timelines</i>	5	3	10	9	3	88	2,93
	<i>Cost effectiveness</i>	1	2	15	2	5	73	2,43
	<i>Need for supervision</i>	4	8	18	0	0	106	3,53
Skor Rata-Rata Kinerja karyawan								2,88

Sumber : Hasil olah data peneliti 2026

Tabel 1.8 mengenai Hasil Kuesioner Pra Survey kinerja karyawan dengan responden sebanyak 30 responden yang merupakan karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Buah Batu Bandung menunjukkan hasil total skor rata-rata kinerja karyawan yaitu sebesar 2,88. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi kinerja karyawan berada pada kondisi kurang baik dengan beberapa pernyataan mengenai dimensi *Cost effectiveness* memiliki skor rata-rata terendah yaitu sebesar 2,43 yang menunjukkan bahwa karyawan merasa efektifitas dana yang dikelola perusahaan masih buruk. Dimensi quantity memiliki skor rata-rata sebesar 2,70 dan dimensi quality sebesar 2,83 yang menunjukkan bahwa karyawan merasa kuantitas dan kualitas yang ada masih kurang baik sehingga menjadi fenomena menarik bagi peneliti untuk memilih kinerja karyawan sebagai masalah utama dalam penelitian. Menurut Fora & Saluy (2025:2188) kondisi kinerja karyawan yang kurang baik

dapat disebabkan oleh berbagai faktor-faktor yang diduga dapat mempengaruhi kondisi kinerja karyawan dalam bekerja seperti kompetensi, motivasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, disiplin kerja, gaya kepemimpinan, etos kerja, kompensasi. Berikut ini beberapa faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Buah Batu Bandung dijadikan dasar melakukan pendahuluan dengan melakukan penyebaran kuesioner pra survey kepada 30 responden yang merupakan karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Buah Batu Bandung dengan hasil penyebaran kuesioner sebagai berikut pada Tabel 1.9 :

Tabel 1. 9
Faktor-Faktor Yang Diduga Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Bank BJB Kantor Cabang Buah Batu Kota Bandung

Variabel	Dimensi	Frekuensi						
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Jumlah Skor	Rata- rata
Kompetensi	Pemahaman	8	17	5	0	0	123	4,10
	Pengetahuan	11	15	4	0	0	127	4,23
	Keterampilan	9	13	8	0	0	121	4,03
	Sikap	8	19	3	0	0	125	4,16
	Minat	5	19	6	0	0	119	3,96
Skor Rata-Rata Kompetensi								4,09
Motivasi	Kebutuhan akan pencapaian	5	19	6	0	0	119	3,96
	Kebutuhan afiliasi	8	19	3	0	0	125	4,2
	Kebutuhan akan kekuatan	9	18	3	0	0	126	4,16
Skor Rata-Rata Motivasi								4,11
Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja fisik	1	1	20	5	4	83	2,77
	Lingkungan kerja non fisik	3	2	15	7	3	85	2,83
Skor Rata-Rata Lingkungan Kerja								2,80
	Memperhatikan Detail	1	5	18	6	0	91	3,03

Variabel	Dimensi	Frekuensi						
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Jumlah Skor	Rata- rata
Budaya Organisasi	Inovasi dan Pengambilan Resiko	0	1	17	7	5	74	2,47
	Orientasi Pada Hasil	0	1	19	7	3	78	2,60
	Orientasi Pada Orang	0	7	15	5	1	84	2,80
	Orientasi Pada Tim	2	0	18	7	2	80	2,67
	Keagresifan	0	1	22	5	2	82	2,73
	Stabilitas	0	2	16	8	3	75	2,50
Skor Rata-Rata Budaya Organisasi								2,68
Disiplin	Gaji	7	9	8	6	0	107	3,57
	Aturan	4	11	13	2	0	107	3,57
	Sanksi	5	9	13	3	0	106	3,53
Skor Rata-Rata Disiplin								3,55
Gaya Kepemimpinan	Pengaruh yang diidealkan	0	2	15	12	1	78	2,60
	Inspiratif motivasi	1	1	12	14	2	75	2,50
	Stimulasi intelektual	2	1	10	13	4	74	2,47
	Pertimbangan individual	4	3	13	9	1	90	3,00
Skor Rata-Rata gaya kepemimpinan								2,64
Etos Kerja	Keahlian interpersonal	7	8	12	3	0	109	3,63
	Inisiatif	5	10	7	7	1	101	3,37
	Dapat diandalkan	4	6	15	5	0	99	3,30
Skor Rata-Rata Etos Kerja								3,43
Kompensasi	Kompensasi Finansial	5	19	6	0	0	119	3,96
	Kompensasi Finansial Tidak Langsung	10	13	4	3	0	120	4,00
	Kompensasi Non-Finansial	10	18	2	0	0	128	4,26
Skor Rata-Rata Kompensasi								4,07

Sumber : Hasil kuesioner pra survey 2026

Hasil Tabel 1.9 mengenai faktor-faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Buah Batu Bandung yang disebarkan kepada 30 responden yang terdiri dari 8 variabel yaitu terdiri dari variabel kompetensi, motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, disiplin kerja, gaya kepemimpinan, etos kerja dan kompensasi yang diduga dapat mempengaruhi kinerja yang merupakan karyawan BJB Kantor Cabang Buah Batu Bandung menunjukkan hasil terdapat tiga variabel dengan skor rata-rata terendah. Variabel dengan hasil skor rata-rata terendah yaitu variabel gaya kepemimpinan dengan hasil skor rata-rata sebesar 2,64. Variabel selanjutnya dengan hasil skor rata-rata terendah yaitu variabel budaya organisasi dengan hasil skor rata-rata sebesar 2,68 dan variabel ketiga dengan skor rata-rata terendah yaitu variabel lingkungan kerja dengan hasil skor rata-rata sebesar 2,80. Berdasarkan hasil diatas mengenai pendahuluan faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada BJB Kantor Cabang Buah Batu Bandung, terdapat fenomena yang menjadikan variabel gaya kepemimpinan sebagai X_1 , variabel budaya organisasi sebagai variabel X_2 dan variabel lingkungan kerja sebagai variabel X_3 .

Selanjutnya, lingkungan kerja secara teoritis memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan karena kondisi fisik maupun nonfisik di sekitar karyawan dapat memengaruhi kenyamanan, konsentrasi, motivasi, dan produktivitas dalam melaksanakan pekerjaan. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, kondusif, serta didukung hubungan yang baik antara atasan dan karyawan maupun antarkaryawan dapat membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif dan efisien. Temuan penelitian terdahulu dalam penelitian ini menunjukkan bahwa

lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, secara teoritis dan berdasarkan temuan empiris, gaya kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan (Y), baik secara parsial maupun secara simultan.

Budaya organisasi juga secara teoritis berkaitan dengan kinerja karyawan karena nilai, norma, keyakinan, dan kebiasaan yang dianut bersama menjadi pedoman bagi karyawan dalam bersikap dan berperilaku selama bekerja. Budaya organisasi yang mendorong inovasi, berorientasi pada hasil, kerja sama, dan stabilitas dapat membentuk perilaku kerja yang selaras dengan tujuan organisasi, sehingga mendukung peningkatan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan efektivitas pekerjaan. Hal tersebut didukung oleh temuan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Secara teoritis, gaya kepemimpinan memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan karena pemimpin berperan dalam memengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mendorong karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang mampu memberikan keteladanan, motivasi, stimulasi intelektual, serta perhatian individual dapat mendorong karyawan bekerja lebih terarah dan optimal. Temuan penelitian terdahulu dalam penelitian ini juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin efektif gaya kepemimpinan yang diterapkan, semakin besar peluang peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian di atas, sesuai dengan fenomena permasalahan yang terjadi pada karyawan Bank BJB Kantor Cabang Buah Batu Kota Bandung dengan diperkuat data empiris yaitu melalui observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner pra survey, kinerja karyawan masih tergolong berada pada kondisi yang kurang baik dengan ditunjukkannya hasil wawancara yaitu beberapa data perusahaan bersifat manajemen sumber daya manusia mengenai kinerja yang bersumber dari manajemen Bank BJB Kantor Cabang Buah Batu Kota Bandung yang dihasilkan dari proses wawancara dan diperkuat oleh hasil pendahuluan kuesioner pra survey mengenai kinerja karyawan yang kurang baik dan hasil observasi terhadap karyawan dengan mengamati cara kerja karyawan yang masih terjadi optimalisasi pelayanan karena antrian nasabah yang panjang, kuantitas karyawan yang masih kurang mampu mengimbangi kuantitas nasabah yang datang untuk melakukan pelayanan secara lebih cepat sehingga waktu kurang efektif yang menyebabkan kinerja karyawan masih kurang baik pada Bank BJB Kantor Cabang Buah Batu Kota Bandung, maka kinerja dipilih menjadi masalah utama dalam penelitian yang peneliti lakukan di Bank BJB Kantor Cabang Buah Batu Kota Bandung.

Berdasarkan hasil dari penyebaran kuesioner pra survey mengenai beberapa faktor variabel yang diduga bermasalah mengenai kinerja karyawan Bank BJB Kantor Cabang Buah Batu Kota Bandung dan menghasilkan dua variabel dengan skor terendah diantaranya yaitu variabel budaya organisasi yang memiliki skor rata-rata terendah pada pengisian kuesioner pra survey sehingga dijadikan variabel X_1 , budaya organisasi sebagai X_2 dan lingkungan kerja,

merupakan variabel dengan hasil skor rata-rata terendah selanjutnya sehingga dijadikan variabel X_3 serta kinerja karyawan yang dijadikan sebagai Y. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di lokasi Bank BJB Kantor Cabang Buah Batu Kota Bandung dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK BJB KANTOR CABANG BUAH BATU KOTA BANDUNG”**.

1.2 Identifikasi Dan Rumusan Masalah

Identifikasi adalah Batasan-batasan masalah penelitian yang terjadi dan mencerminkan permasalahan penelitian yang dialami dalam sebuah penelitian yang bertujuan agar peneliti maupun pembaca mendapatkan sejumlah masalah yang berhubungan dengan judul penelitian yang diteliti, sedangkan rumusan penelitian adalah pertanyaan-pertanyaan dalam sebuah penelitian yang mengarahkan kepada apa yang sebenarnya ingin dikaji atau dicari tahu oleh peneliti dalam melakukan penelitian tersebut. Berdasarkan uraian di atas, maka dalam penelitian ini peneliti mengidentifikasi dan merumuskan masalah penelitian yang ada dalam penelitian sebagai berikut :

1.2.1 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah merupakan proses mengenali dan merumuskan suatu permasalahan yang menjadi fokus utama dalam penelitian. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, sehingga permasalahan identifikasi sebagai berikut:

1. Kinerja perbankan masih menghadapi tuntutan untuk meningkatkan pencapaian kinerja dalam menghadapi persaingan dan perubahan pada industri perbankan.
2. Kinerja BUMD masih perlu ditingkatkan dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan serta memberikan kontribusi terhadap perekonomian daerah.
3. Bank BJB sebagai salah satu BUMD dituntut untuk terus meningkatkan kinerja perusahaan melalui pencapaian target dan pengelolaan sumber daya manusia yang optimal.
4. Kinerja Bank BJB Kantor Cabang Buah Batu Kota Bandung masih menunjukkan adanya permasalahan dalam pencapaian target pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan.
5. Kuantitas kerja karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Buah Batu Kota Bandung masih kurang baik, yang ditunjukkan dengan belum tercapainya beberapa target pekerjaan yang telah ditetapkan.
6. Kreativitas karyawan dalam bekerja masih kurang optimal sehingga pelaksanaan pekerjaan cenderung monoton dan belum menunjukkan adanya variasi atau inovasi dalam penyelesaian pekerjaan.
7. Efektivitas pembiayaan yang dilakukan perusahaan masih kurang optimal sehingga belum sepenuhnya tepat sasaran dalam mendukung kinerja karyawan.
8. Gaya kepemimpinan pada Bank BJB Kantor Cabang Buah Batu Kota Bandung masih perlu diperhatikan dalam mengarahkan, membimbing, dan mendorong karyawan untuk mencapai target pekerjaan.
9. Budaya organisasi pada Bank BJB Kantor Cabang Buah Batu Kota Bandung masih perlu diperkuat agar nilai, norma, dan kebiasaan kerja dapat mendukung pencapaian

kinerja karyawan.

10. Lingkungan kerja pada Bank BJB Kantor Cabang Buah Batu Kota Bandung masih perlu diperhatikan karena kondisi lingkungan kerja dapat mendukung atau menghambat karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Gaya Kepemimpinan pada Bank BJB Kantor Cabang Buah Batu Kota Bandung.
2. Bagaimana Budaya Organisasi karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Buah Batu Kota Bandung
3. Bagaimana Lingkungan Kerja karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Buah Batu Kota Bandung
4. Bagaimana Kinerja karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Buah Batu Kota Bandung
5. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial pada karyawan Bank BJB Kantor Cabang Buah Batu Kota Bandung.

1.3. Tujuan Penelitian

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

1. Gaya Kepemimpinan pada karyawan Bank BJB Kantor Cabang Buah Batu Kota Bandung
2. Budaya Organisasi pada karyawan Bank BJB Kantor Cabang Buah Batu Kota Bandung.
3. Lingkungan Kerja pada karyawan Bank BJB Kantor Cabang Buah Batu Kota Bandung.
4. Kinerja karyawan pada karyawan Bank BJB Kantor Cabang Buah Batu Kota Bandung.
5. Besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya organisasi dan Lingkungan Kerja kinerja karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Buah Batu Kota Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini digunakan dengan harapan akan menambah ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia (SDM), selain itu penulis juga berhadap dengan melakukan penelitian ini akan memperoleh hasil yang dapat memberikan manfaat bagi semua pihak tidak hanya bagi penulis, tetapi memberikan manfaat bagi mereka yang membacanya. Adapun kegunaan yang diharapkan peneliti sebagai berikut:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis dalam penelitian ini dapat memberikan informasi, dan referensi dalam penelitian di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya kajian Gaya Kepemimpinan, Budaya organisasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja

karyawan. Adapun kegunaan teoritis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dapat memperkaya konsep atau teori perkembangan ilmu manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan.
2. Dapat mengetahui definisi serta pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya organisasi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan.
3. Dapat dijadikan bahan diskusi wacana ilmiah serta dapat digunakan sebagai dasar penelitian selanjutnya

1.4.2 Kegunaan Praktis

Manfaat yang diperoleh dari pelaksanaan penelitian ini adalah diharapkan dapat memberikan manfaat, yaitu manfaat teoritis/akademis maupun praktis. Guna teoritis pada perspektif akademis, penelitian ini diharapkan akan bermanfaat bagi pengembangan kajian ilmu manajemen dan konsep mengenai Gaya Kepemimpinan, Budaya organisasi, Lingkungan Kerja serta pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. Adapun kegunaan praktis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti
 - a. Peneliti dapat mengetahui tingkat Gaya Kepemimpinan karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Buah Batu Kota Bandung
 - b. Peneliti dapat mengetahui tingkat Budaya Organisasi karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Buah Batu Kota Bandung.
 - c. Peneliti dapat mengetahui tingkat Lingkungan Kerja pada Bank BJB Kantor

Cabang Buah Batu Kota Bandung.

- d. Peneliti dapat mengetahui tingkat Kinerja karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Buah Batu Kota Bandung.

2. Bagi Perusahaan

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dalam mengkaji penerapan manajemen sumber daya manusia pada Bank BJB Kantor Cabang Buah Batu Kota Bandung.
- b. Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi atas masalah yang dihadapi sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Buah Batu Kota Bandung.

3. Bagi Pihak Lain

- a. Menjadi bahan atau referensi untuk mengetahui dan memahami mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan.
- b. Hasil penelitian ini dapat menjadi saran informasi yang bermanfaat dan sebagai bahan referensi tambahan untuk mengembangkan penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya kajian pustaka ini.