

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Sejarah Singkat



Gambar 1.1 Logo Bank BJB

Sumber: www.bankbjb.co.id

PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Tbk didirikan berdasarkan Peraturan Pemerintah No 33 Tahun 1960 tentang penentuan perusahaan milik Belanda di Indonesia yang dikenakan nasionalisasi. Salah satu perusahaan milik Belanda yang berkedudukan di Bandung yaitu N.V Denis (De Eerste Nederlandsche Indische Shareholding) terkena ketentuan tersebut dan diarahkan kepada Pemerintah Daerah Provinsi Daerah Tingkat I Jawa Barat. Bank telah mulai beroperasi secara komersial pada tanggal 20 Mei 1961. Pada tanggal tersebut, N.V Denis merubah nama menjadi PT. Bank Karja Pembangunan Daerah Djawa Barat.

Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat No.11/PD/DPRD/72 tanggal 27 Juni 1972, kedudukan hukum PT. Bank Karja Pembangunan Daerah Djawa Barat diubah menjadi PD Bank Karja Pembangunan Daerah Jawa Barat. Nama PD Bank Karja Pembangunan Daerah Jawa Barat selanjutnya diubah menjadi BPD Jabar sesuai Perda Provinsi Jawa Barat Nomor 1/DP-040/PD/1978 Tanggal 27 Juni 1978. Pada tahun 1992 sesuai dengan Surat Keputusan Bank Indonesia No.25/84/KEP/DIR tanggal 2 November 1992 status BPD Jabar meningkat menjadi bank umum devisa. Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 1995, BPD Jabar memiliki sebutan Bank Jabar dengan logo baru.

Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Daerah Tingkat I Jawa Barat No.22 Tahun 1998 tanggal 14 Desember 1998 tentang Perubahan Bentuk Hukum Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dari Perusahaan Daerah (PD) menjadi Perseroan Terbatas (PT). Pada tanggal 14 Mei 1999, bentuk hukum Bank Jabar resmi diubah dari Perusahaan Daerah (PD) menjadi Perseroan Terbatas (PT).

Bank BJB memiliki tiga anak perusahaan dan ketiganya bergerak di bidang perbankan, yaitu Bank BJB Syariah, PT. BPR Intan Jabar, dan PT. BPR Karya Utama Jabar.

Hingga kini, Bank BJB memiliki jaringan kantor meliputi :

- a. 1 Kantor Pusat
- b. 5 Kantor Wilayah
- c. 65 Kantor Cabang
- d. 309 Kantor Cabang Pembantu
- e. 338 Kantor Kas
- f. 149 *Payment Point*
- g. 11 Kas Mobil Keliling
- h. 1.340 ATM Bank BJB
- i. 11 Layanan *Precious*
- j. 5 Sentra UMKM/PESAT
- k. 11 Weekend Banking

1.1.2 Visi dan Misi Bank BJB

1.1.2.1 Visi Bank BJB

Menjadi 10 bank terbesar dan berkinerja baik di Indonesia

1.1.2.2 Misi Bank BJB

- a. Penggerak dan Pendorong Laju Perekonomian Daerah
- b. Melaksanakan Penyimpanan Uang Daerah
- c. Salah Satu Sumber Pendapatan Asli Daerah

1.1.3 Struktur Organisasi Bank BJB Kantor Cabang Tamansari Bandung

Bank BJB Kantor Cabang Tamansari memiliki beberapa Kantor Cabang Pembantu dan Kantor Kas yang biasa disebut Kanwil I atau Kantor Wilayah I di

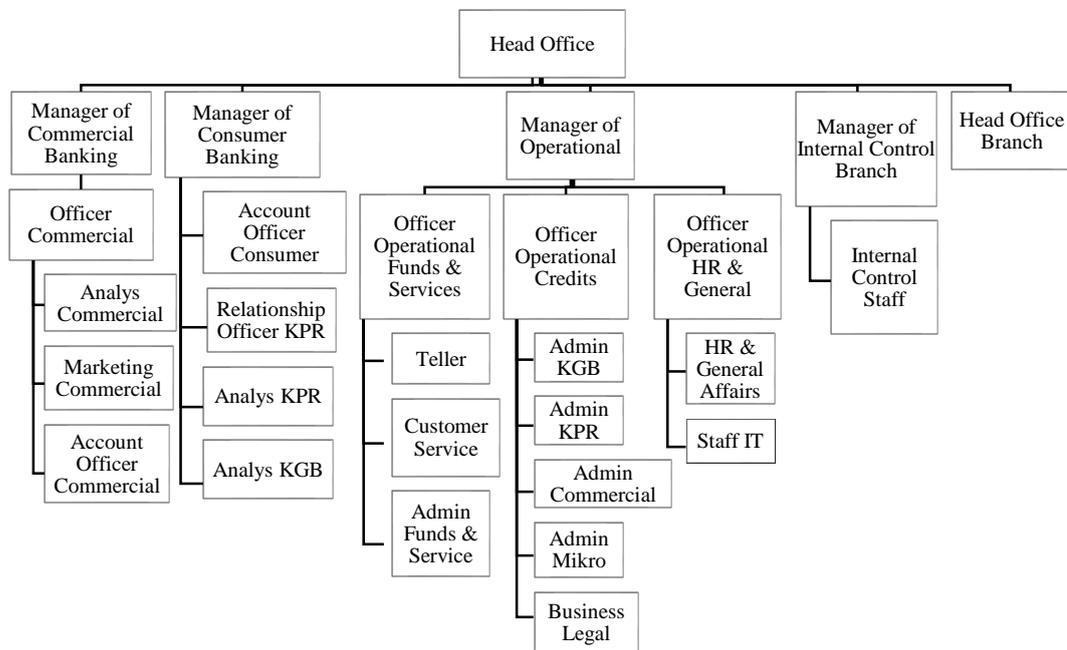
Kota Bandung.

Tabel 1.1 Kantor Cabang Pembantu dan Kantor Kas KANWIL I

Kantor Cabang Pembantu	Kantor Kas
KCP Simpang Dago	KK Unpas Lengkong
KCP Pajajaran	KK BIP
KCP Pemkot	KK Yantap
KCP Kosambi	KK Kodya
KCP Abdurahman Saleh	KK Unpas Tamansari
KCP Djundjuran	KK Unpas Setiabudi
KCP Ir.Juanda	KK Sadang Serang
-	KK Diskamtam

Sumber: Data Internal Bank BJB Kantor Cabang Tamansari Bandung

Berikut struktur organisasi pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari Bandung disajikan pada Gambar 1.2



Gambar 1.2 Struktur Organisasi Bank BJB Kantor Cabang Tamansari Bandung Tahun 2018

Sumber: Data Internal Bank BJB Kantor Cabang Tamansari Bandung

1.2 Latar Belakang Penelitian

PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten, Tbk., yang dikenal dengan Bank BJB merupakan salah satu bank daerah terbesar yang bergerak di bidang jasa perbankan yang ada di Indonesia. Bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak. Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa secara umum tugas utama perbankan sebagai perantara ialah menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkannya kembali ke masyarakat yang membutuhkan dana.

Bisnis perbankan merupakan bisnis yang memiliki tingkat persaingan yang tinggi, dimana bank tidak hanya berkompetensi dengan sesama bisnis perbankan saja, tetapi juga dengan institusi keuangan selain bank. Agar organisasi dapat bersaing dengan organisasi lainnya, dibutuhkan pengelolaan sumber daya yang baik sehingga sasaran dan tujuan organisasi tercapai. Salah satu sumber daya yang dimiliki perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang berdaya dan sumber keunggulan kompetitif. Sumber daya manusia paling efektif dikembangkan dan didorong oleh kebijakan yang konsisten, yang mendorong munculnya komitmen, akibatnya kemauan pegawai akan berkembang untuk bertindak lebih fleksibel dalam menyesuaikan diri terhadap tuntutan perubahan dan kepentingan organisasi dalam rangka menciptakan keunggulan (Armstrong; dalam Priansa, 2014:20).

Salah satu hal yang dapat menjadi tolak ukur perusahaan diantaranya adalah kinerja karyawan. Kinerja atau *performance* merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi (Moehariono, 2012:95). Selanjutnya, kinerja seorang karyawan berperan penting bagi suatu organisasi, karena kinerja setiap karyawan merupakan sumbangan bagi tercapainya kinerja setiap fungsi organisasi, dan pada gilirannya kinerja fungsi organisasi tersebut memberi sumbangan terhadap pencapaian kinerja organisasi atau perusahaan,

Rendahnya kinerja pegawai akan menghambat suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. (Sedarmayanti, 2017:21).

Metode yang dilakukan untuk menilai kinerja dari setiap karyawan telah memiliki standar penilaian masing-masing tergantung perusahaannya. Pada Bank BJB, standar penilaian kinerja disebut Penilaian Prestasi Kerja Individu atau disebut *Key Performance Individu* (KPI). Kinerja karyawan Bank BJB diukur dengan penilaian evaluasi kinerja tujuannya yaitu untuk melihat dan menentukan karyawan mana yang telah bekerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Penilaian tersebut dilakukan setiap tiga bulan (triwulan) dalam 1 (satu) tahun.

Tabel 1.2 Kriteria Penilaian Kinerja Karyawan Bank BJB

Rentang Nilai	Kategori Kinerja
N = 4	<i>Excellent</i> (PL 1)
$3 \leq N < 4$	<i>Very Good</i> (PL 2)
$2 \leq N < 3$	<i>Good</i> (PL 3)
N = 2	<i>Need Improvement</i> (PL 4)

Sumber: Data Internal Bank BJB Kantor Cabang Tamansari Bandung

Hasil rekapitulasi rata-rata penilaian kinerja karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari Bandung selama periode 2017-2018 dijabarkan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 1.3 Penilaian Kinerja Karyawan
Bank BJB Kantor Cabang Tamansari Bandung Periode 2017 - 2018**

Kategori Kinerja	Tahun					
	2017				2018	
	Triwulan I	Triwulan II	Triwulan III	Triwulan IV	Triwulan I	Triwulan II
	JK	JK	JK	JK	JK	JK
PL 1	15	18	17	20	19	17
PL 2	58	55	60	62	65	68
PL 3	83	86	78	74	73	72

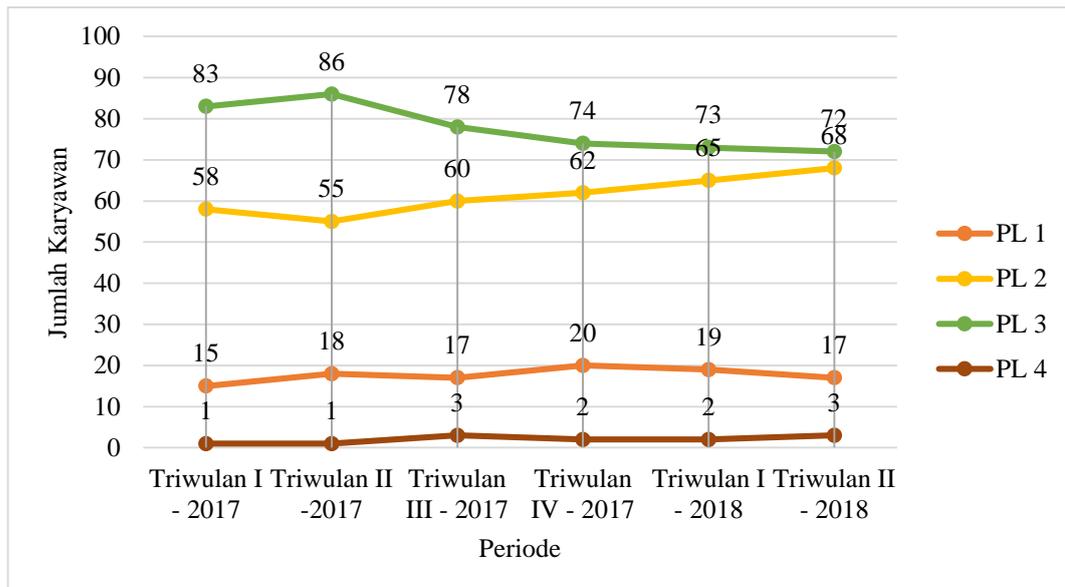
(bersambung)

(sambungan)

PL 4	1	1	3	2	2	3
Total	157	160	158	158	159	160

Sumber: Data Internal Bank BJB Kantor Cabang Tamansari Bandung

Untuk lebih jelasnya mengenai Penilaian Kinerja Kantor Cabang Tamansari Bandung Periode 2017-2018, akan dipaparkan pada gambar di bawah ini:



Gambar 1.3 Penilaian Kinerja Karyawan Bank BJB Kantor Cabang Tamansari Bandung Periode 2017-2018

Sumber: Diolah dari Data Internal Bank BJB Kantor Cabang Tamansari

Keterangan :

JK : Jumlah Karyawan

Triwulan I : Januari – Maret

Triwulan II : April – Juni

Triwulan III : Juli – September

Triwulan IV : Oktober – November

Pada tabel 1.3 dan gambar 1.3 memberikan gambaran bahwa hasil penilaian kinerja karyawan Bank BJB Kantor Cabang Tamansari Bandung dari tahun 2017 sampai dengan tahun 2018 belum optimal. Untuk kategori PL 4 (*need improvement*), cenderung meningkat. Target perusahaan yaitu mencapai angka 0. Pada triwulan I tahun 2017, sebanyak 1 karyawan, pada triwulan II tahun 2017

sebanyak 1 karyawan, pada triwulan III tahun 2017 sebanyak 3 karyawan, pada triwulan IV tahun 2017 sebanyak 2 karyawan, pada triwulan I tahun 2018 sebanyak 2 karyawan, dan pada triwulan II tahun 2018 sebanyak 3 karyawan. Dengan jumlah tertinggi pada triwulan III tahun 2017 dan triwulan II tahun 2018 yaitu sebanyak 3 karyawan.

Sementara untuk kategori PL 1 (*excellent*), tidak stabil atau naik turun. Pada triwulan I tahun 2017, sebanyak 15 karyawan, pada triwulan II tahun 2017 sebanyak 18 karyawan, pada triwulan III tahun 2017 sebanyak 17 karyawan, pada triwulan IV tahun 2017 sebanyak 20 karyawan, pada triwulan I tahun 2018 sebanyak 19 karyawan, dan pada triwulan II tahun 2018 sebanyak 17 karyawan. Dari tabel 1.3 diketahui bahwa sejak triwulan IV tahun 2017 hingga triwulan II tahun 2018 selalu menurun.

Menurut Kasmir (2016:34) terdapat faktor yang menyebabkan sumber daya manusia memiliki kinerja yang baik, sehingga dapat mendorong keberhasilan organisasi. Faktor-faktor tersebut yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Berdasarkan beberapa faktor yang sudah dipaparkan diatas mengenai faktor yang menentukan kinerja karyawan, salah satunya adalah komitmen. Hal ini dibuktikan dengan beberapa penelitian terdahulu, salah satunya dilakukan oleh Pane dan Fatmawati (2017) pada Badan Pertahanan Nasional di Medan yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian serupa dilakukan oleh Adiftiya (2014) pada perusahaan pertambangan batubara di Kalimantan Timur yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian lainnya dilakukan oleh Hafiz (2017) pada sektor perbankan di Pakistan menunjukkan bahwa komitmen organisasional memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Ireffin dan Mechanic (2014) pada industri minuman di Nigeria menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sopiah; dalam Priansa (2014:236) mengemukakan bahwa karyawan yang berkomitmen rendah akan berdampak pada *turnover*, tingginya absensi, meningkatnya kelambanan kerja, dan kurangnya intensitas untuk bertahan sebagai karyawan pada organisasi tersebut, rendahnya kualitas kerja, dan kurangnya loyalitas pada organisasi.

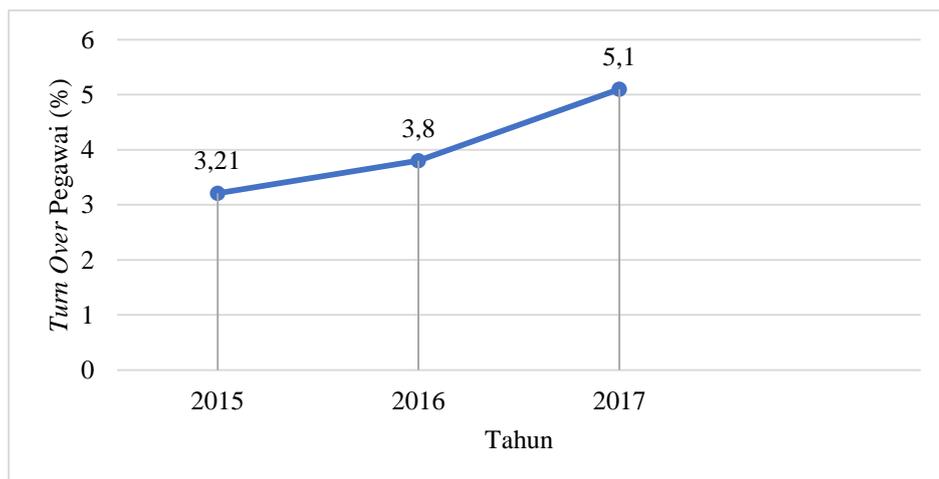
Berhubungan dengan komitmen organisasi di Bank BJB Kantor Cabang Tamansari Bandung, berikut adalah data *turnover* karyawan dan data ketidakhadiran karyawan Bank BJB Kantor Cabang Tamansari Bandung.

Tabel 1.4 Turnover Karyawan Bank BJB Kantor Cabang Tamansari Bandung Periode 2015-2017

Tahun	Jumlah Karyawan Resign	Jumlah Karyawan	Turnover Karyawan (%)
2015	5	156	3.21
2016	6	158	3.80
2017	8	157	5.10

Sumber: Data Internal Bank BJB Kantor Cabang Tamansari Bandung

Untuk lebih jelasnya mengenai *turnover* karyawan Kantor Cabang Tamansari Bandung tahun 2015-2017, akan dipaparkan pada gambar di bawah ini:

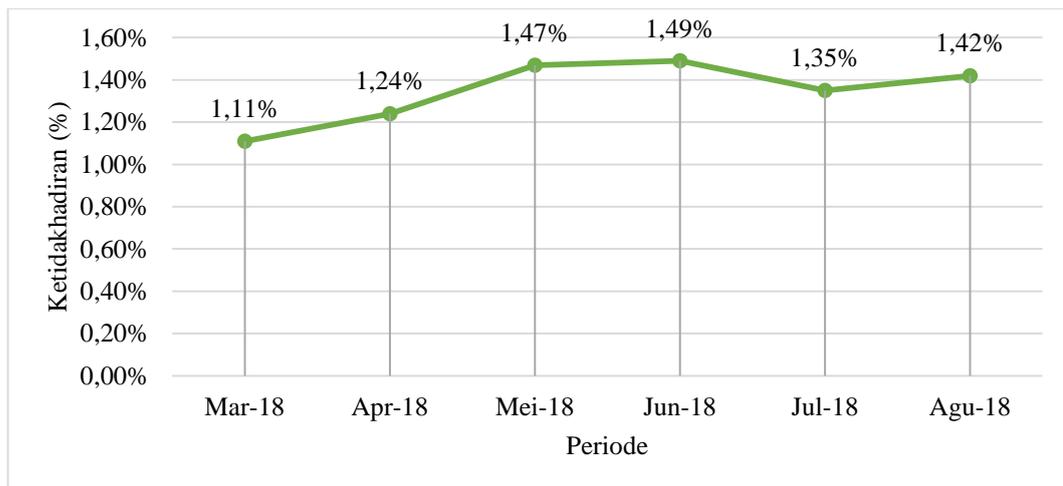


Gambar 1.4 Tingkat Turnover Karyawan Bank BJB Kantor Cabang Tamansari Bandung Periode 2015-2017

Sumber: Diolah dari Data Internal Bank BJB Kantor Cabang Tamansari

Dari Tabel 1.4 dan Gambar 1.4 diketahui bahwa *turnover* karyawan Bank BJB Kantor Cabang Tamansari Bandung dari tahun 2015 sampai dengan tahun 2017 mengalami peningkatan. Pada tahun 2015, jumlah pegawai *resign* sebesar 5 karyawan dengan keseluruhan jumlah karyawan sebesar 156 karyawan dan tingkat *turnover* karyawan sebesar 3,21%. Pada tahun 2016, jumlah pegawai *resign* sebesar 6 karyawan dengan keseluruhan jumlah karyawan sebesar 158 karyawan dan tingkat *turnover* karyawan sebesar 3,8%. Dan pada tahun 2016, jumlah pegawai *resign* sebesar 8 karyawan dengan keseluruhan jumlah karyawan sebesar 157 karyawan dan tingkat *turnover* karyawan sebesar 5,1%.

Hasil rekapitulasi rata-rata tingkat ketidakhadiran karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari Bandung selama periode Maret 2018-Agustus 2018 dijabarkan pada gambar di bawah ini:



Gambar 1.5 Tingkat Ketidakhadiran Karyawan Bank BJB Kantor Cabang Tamansari Bandung Periode Maret 2018-Agustus 2018

Sumber: Diolah dari Data Internal Bank BJB Kantor Cabang Tamansari

Berdasarkan data yang disajikan dalam Gambar 1.5 diketahui bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan Bank BJB Kantor Cabang Tamansari Bandung selama periode Maret 2018 hingga Agustus 2018 cenderung mengalami peningkatan. Target perusahaan yaitu mencapai angka 0%. Pada bulan Maret tahun 2018 tingkat ketidakhadiran karyawan sebesar 1,11%, pada bulan April tahun 2018 sebesar 1,24%, pada bulan Mei tahun 2018 sebesar 1,47%, pada bulan Juni tahun 2018

sebesar 1,49%, pada bulan Juli tahun 2018 sebesar 1,35% dan pada bulan Agustus tahun 2018 sebesar 1,42%.

Selain komitmen organisasi, faktor lain yang menentukan kinerja karyawan yaitu budaya organisasi. Dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Putri (2016) yang dilakukan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Samarinda menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Baan (2015) yang dilakukan di sektor perhotelan Kota Samarinda menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dalam bekerja.

Penelitian lainnya dilakukan oleh Mohamed dan Abukar (2013) pada universitas di Somalia menunjukkan bahwa budaya organisasional memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Emeka dan Philemon (2012) pada perusahaan manufaktur di Nigeria menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Bank BJB memiliki budaya organisasi yang disebut “GO SPIRIT” dengan 6 (enam) nilai di dalamnya, yaitu *Service Excellence*, *Professionalism*, *Integrity*, *Respect*, *Intelligence*, dan *Trust*. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada Tabel 1.5 di bawah ini :

Tabel 1.5 Budaya Organisasi Bank BJB

No.	Nilai Budaya Organisasi	Perilaku Utama
1.	<i>Service Excellence</i>	1. Ramah, tulus, kekeluargaan 2. Selalu memberikan pelayanan prima
2.	<i>Professionalism</i>	3. Cepat, tepat, akurat 4. Kompeten dan bertanggung jawab 5. Memahami dan melaksanakan ketentuan perusahaan
3.	<i>Integrity</i>	6. Konsisten, disiplin, dan penuh semangat

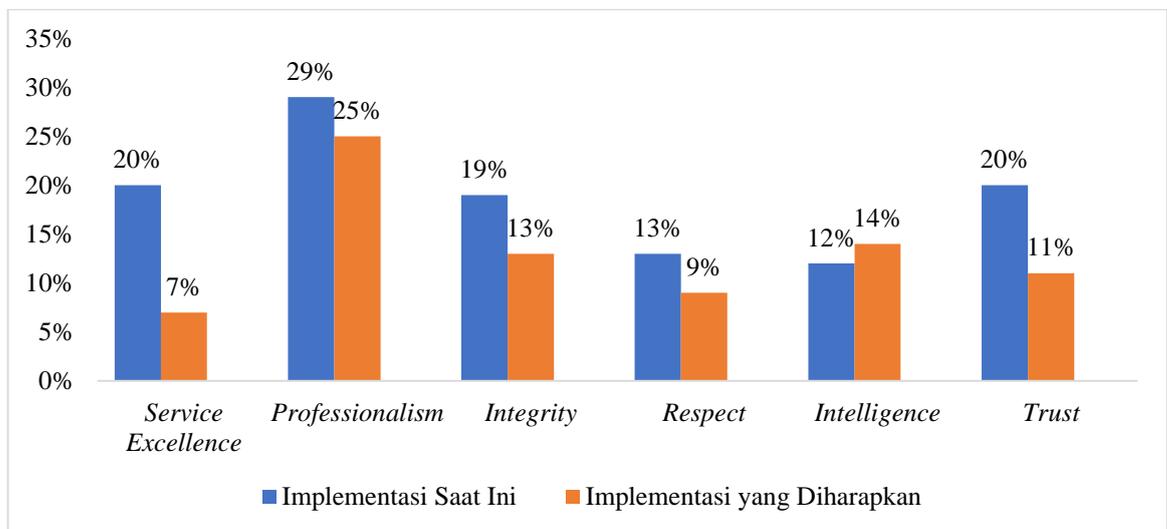
(bersambung)

(sambungan)

		7. Menjaga citra Bank melalui perilaku terpuji dan menjunjung tinggi etika
4.	<i>Respect</i>	8. Fokus pada nasabah 9. Peduli pada lingkungan
5.	<i>Intelligence</i>	10. Selalu memberikan solusi yang terbaik 11. Berkeinginan kuat untuk mengembangkan diri 12. Menyukai perubahan positif
6.	<i>Trust</i>	13. Menumbuhkan transparansi, kebersamaan, dan kerja sama yang sehat 14. Menjaga rahasia bank dan perusahaan

Sumber: www.bankbjb.co.id

Berikut adalah data tingkat implementasi budaya organisasi Bank BJB Kantor Cabang Tamansari Bandung Periode 2017 dalam Gambar 1.6 di bawah ini:



Gambar 1.6 Implementasi Budaya Organisasi Bank BJB Kantor Cabang Tamansari Bandung Tahun 2017

Sumber: Data Internal Bank BJB Kantor Cabang Tamansari Bandung

Berdasarkan data yang disajikan dalam Gambar 1.6 diketahui bahwa terdapat 6 (enam) nilai budaya organisasi pada Bank BJB, yaitu *Service Excellence*, *Professionalism*, *Integrity*, *Respect*, *Intelligence*, dan *Trust*. Terdapat 1 (satu) nilai budaya organisasi pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari Bandung yang belum

mencapai target yang diharapkan perusahaan, yaitu *Intelligence*. Tingkat implementasi yang diharapkan yaitu sebesar 14%, sedangkan implementasi yang dicapai yaitu sebesar 12% artinya masih terdapat gap 2% dari target yang diharapkan perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya dan fenomena yang terjadi di perusahaan, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari Bandung)”**.

1.3 Perumusan Masalah

PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Tbk merupakan salah satu Bank milik Pemerintah Daerah yang mampu berkembang pesat. Seiring dengan perkembangan tersebut, Bank BJB menghadapi sejumlah persoalan terkait dengan manajemen sumber daya manusia yang dimilikinya. Salah satunya yaitu belum optimalnya kinerja karyawan yang ada pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari Bandung.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah komitmen organisasi dan budaya organisasi. Beberapa studi terdahulu menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan budaya organisasi mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Fenomena yang terjadi di perusahaan berupa data hasil evaluasi kinerja periode 2017 hingga 2018 yang belum optimal, data *turnover* karyawan periode 2015 hingga 2017 yang terus meningkat, data ketidakhadiran karyawan periode Maret 2018 hingga Agustus 2018 yang cenderung meningkat, dan terdapat satu nilai implementasi budaya organisasi periode 2017 yang belum mencapai target.

1.4 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah tersebut, maka pertanyaan penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana komitmen organisasi di PT. Bank BJB Kantor Cabang Tamansari Bandung?
2. Bagaimana budaya organisasi di PT. Bank BJB Kantor Cabang Tamansari Bandung?

3. Bagaimana kinerja karyawan di PT. Bank BJB Kantor Cabang Tamansari Bandung?
4. Seberapa besar pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bank BJB Kantor Cabang Tamansari Bandung?
5. Seberapa besar pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bank BJB Kantor Cabang Tamansari Bandung?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui komitmen organisasi di PT. Bank BJB Kantor Cabang Tamansari Bandung.
2. Untuk mengetahui budaya organisasi di PT. Bank BJB Kantor Cabang Tamansari Bandung.
3. Untuk mengetahui kinerja karyawan di PT. Bank BJB Kantor Cabang Tamansari Bandung.
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Bank BJB Kantor Cabang Tamansari Bandung.
5. Untuk mengetahui besarnya pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank BJB Kantor Cabang Tamansari Bandung.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan guna memberikan manfaat bagi berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun kegunaan yang diharapkan dalam penelitian ini antara lain :

1. Kegunaan Teoritis/Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan dan kemajuan di bidang Manajemen pada umumnya, dan khususnya bidang Manajemen Sumber Daya Manusia

2. Kegunaan Praktis atau Empiris

a. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi penulis, mengenai pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BJB Kantor Cabang Tamansari Bandung

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan yang berguna dan bermanfaat bagi pihak perusahaan terkait untuk lebih mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BJB Kantor Cabang Tamansari Bandung

c. Bagi Pembaca

Bagi pembaca pada umumnya diharapkan dapat dijadikan sumber pengetahuan dan juga sumber pemikiran yang bermanfaat dalam membangun bangsa lebih baik lagi untuk kedepannya melalui ilmu manajemen

1.7 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini berkenaan dengan variabel penelitian, serta lokasi dan objek penelitian

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Komitmen Organisasi (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) sebagai variabel independen, serta Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen.

2. Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Bank BJB Kantor Cabang Tamansari Bandung yang beralamat di Jalan Tamansari No. 18 Kota Bandung.

3. Periode Penelitian

Penelitian ini dimulai dari bulan September tahun 2018

1.8 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Dalam rangka memperjelas penelitian yang dilakukan, maka disusunlah suatu sistematika penulisan yang berisi informasi mengenai materi yang dibahas dalam setiap babnya. Sistematika penulisan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini diuraikan mengenai gambaran objek penelitian, latar belakang masalah, rumusan masalah, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini berisi tinjauan yang membuat konsep teori sebagai penguat dalam skripsi ini. Dalam bab ini juga akan dibahas mengenai teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis yang digunakan.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini menegaskan pendekatan, metode, dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data yang dapat menjawab atau menjelaskan masalah penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan tentang uraian hasil penelitian dan pembahasan secara kronologis dan sistematis sesuai dengan perumusan masalah dan tujuan penelitian

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini disajikan hasil analisis temuan penelitian yang disajikan dalam bentuk kesimpulan penelitian. Dan saran yang dirumuskan secara konkrit yang merupakan implikasi kesimpulan dan berhubungan dengan masalah dan alternatif pemecahan masalah.

Halaman ini sengaja dikosongkan