

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

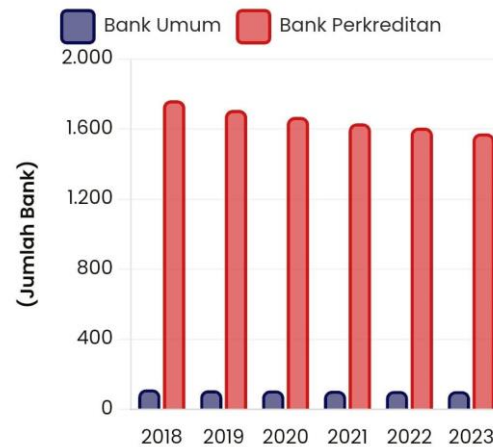
Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu fungsi strategis yang berfokus pada perekrutan, pelatihan, dan pengembangan karyawan suatu organisasi. Tujuan fungsi ini adalah untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan produktivitas dengan memaksimalkan penggunaan sumber daya manusia (Sihombing et al., 2023). Sumber daya manusia (SDM) merupakan fondasi esensial bagi setiap organisasi, melampaui sekadar definisi sebagai tenaga kerja. Pengetahuan, keterampilan, kemampuan, pengalaman, kecerdasan, kreativitas, sikap, dan nilai-nilai individu yang berkontribusi pada organisasi termasuk dalam sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia (SDM) adalah penggerak utama organisasi dan bertanggung jawab atas perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi seluruh operasinya. Oleh karena itu, sumber daya manusia adalah aset paling berharga yang menentukan keberhasilan jangka panjang organisasi. Dari perspektif ekonomi, kualitas sumber daya manusia berkorelasi langsung dengan produktivitas dan daya saing, yang mendorong peningkatan investasi dalam pendidikan dan pelatihan.

Menurut (Cahya et al., 2021) Manajemen sumber daya manusia mengukur dan mendorong sumber daya manusia dalam sebuah organisasi

dalam berbagai bentuk kegiatan, seperti perencanaan, rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia juga membantu dengan perencanaan dan pengembangan karier, pemberian kompensasi atau penghargaan, dan keselamatan kerja.

Dalam mewujudkan manajemen sumber daya manusia yang baik, suatu organisasi perlu memperhatikan tingkat kinerja karyawannya. Suatu kunci dan hal paling mendasar bagi organisasi untuk mencapai tujuan maka diperlukan kinerja karyawan yang baik. Menurut Khaeruman *et al.* (2021) Kinerja didefinisikan sebagai pencapaian hasil kerja atau prestasi kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing. Hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan diukur berdasarkan pengetahuan, pengalaman, kecakapan, kepribadian, dan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Kinerja dapat menunjukkan tingkat kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas tersebut. (Andayani & Hirawati, 2021). Menurut (Ratu & Wahyuni, 2020) Kinerja adalah hasil dari kualitas dan kuantitas kerja yang dilakukan oleh seorang individu atau kelompok dalam suatu organisasi atau perusahaan selama jangka waktu tertentu, dan ini menunjukkan seberapa baik mereka dapat melakukan pekerjaan yang dia mampu lakukan. Kinerja karyawan sangat penting untuk keberhasilan perusahaan.

Kinerja karyawan bank di Indonesia dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal yang berkaitan dengan pekerjaan, lingkungan kerja, dan manajemen sumber daya manusia. Kinerja ini diukur melalui kemampuan kerja, inisiatif, kemauan belajar, tanggung jawab, kerja sama, serta ketepatan waktu penyelesaian tugas. Faktor-faktor utama yang memengaruhi kinerja meliputi motivasi kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kemampuan individu, dan disiplin kerja. Penelitian di beberapa bank seperti Bank Syariah Indonesia, Bank Negara Indonesia, Bank Rakyat Indonesia, dan Bank Syariah Mandiri menunjukkan kinerja karyawan yang cukup baik dengan dukungan pelatihan rutin, disiplin, dan kerja sama yang baik. Untuk meningkatkan kinerja, bank perlu menetapkan standar kerja yang jelas, memberikan *reward* dan pengakuan, mengadakan pelatihan yang relevan, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, serta mengelola gaya kepemimpinan yang inspiratif dan komunikatif. Dengan pendekatan holistik yang menggabungkan pengembangan kompetensi, motivasi, dan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, kinerja karyawan bank di Indonesia dapat terus meningkat guna menghadapi tantangan bisnis perbankan saat ini. (Adittio Putra & Wediyanto, 2023).

**Tabel 1. 1 Data Jumlah Bank di Indonesia 2018-2023****Jumlah Bank di Indonesia 2018-2023**

Sumber : Website ([data.goodstats.id](http://data.goodstats.id))

Sektor perbankan di Indonesia terus mengalami berbagai perubahan yang dipengaruhi oleh sejumlah faktor. Salah satu perubahan yang signifikan adalah penurunan jumlah bank yang beroperasi dalam beberapa tahun terakhir. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS), pada tahun 2018, terdapat sekitar 1.879 bank yang beroperasi di Indonesia. Namun, angka ini menurun menjadi 1.680 bank pada tahun 2023. Rincian jumlah bank pada tahun 2018 mencakup 115 bank umum dan 1.764 bank perkreditan. Pada tahun 2019, total bank berkurang menjadi 1.819, dengan 110 bank umum dan 1.709 bank perkreditan. Tahun 2020 mencatat penurunan lebih lanjut menjadi 1.778 bank, terdiri dari 109 bank umum dan 1.669 bank perkreditan. Pada 2021, jumlah bank menurun lagi menjadi 1.739, yang mencakup 107 bank umum dan 1.632

bank perkreditan. Tahun 2022 menunjukkan penurunan menjadi 1.714 bank, dengan 106 bank umum dan 1.608 bank perkreditan. Pada akhirnya, tahun 2023 mencatat jumlah terendah dalam 5 hingga 10 tahun terakhir, yaitu sebanyak 1.680 bank yang terdiri dari 105 bank umum dan 1.575 bank perkreditan. Selain jumlah bank yang menurun, jumlah kantor bank di Indonesia juga mengalami penurunan yang signifikan. Pada tahun 2023, jumlah kantor bank mencapai titik terendah dalam satu dekade terakhir.

Penurunan jumlah bank di Indonesia salah satunya disebabkan oleh kinerja karyawan yang berpengaruh pada performa dan profitabilitas bank. Selama beberapa tahun terakhir, tekanan ekonomi, termasuk dampak pandemi, mempengaruhi aktivitas perbankan, meningkatkan risiko kredit bermasalah, dan menurunkan keuntungan. Kinerja karyawan dalam pengelolaan risiko dan pelayanan nasabah sangat menentukan kemampuan bank bertahan menghadapi tantangan ini. Akibatnya, beberapa bank harus menutup atau menggabungkan usahanya, sehingga jumlah bank yang beroperasi semakin berkurang.

Bank Jatim, atau PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk, didirikan pada tanggal 17 Agustus 1961 di Surabaya sebagai bank pembangunan daerah yang bertujuan mendukung pertumbuhan ekonomi di Jawa Timur. Bank ini bermula dengan nama PT Bank Pembangunan Daerah Djawa Timur dan kemudian berubah status menjadi Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) pada tahun 1976 serta menjadi bank devisa pada tahun 1990. Perusahaan ini berfokus pada penghimpunan dan penyaluran dana serta

memberikan jasa perbankan lainnya, dengan misi utama mendorong sektor usaha kecil dan menengah di daerah. Bank Jatim juga telah berekspansi dengan berbagai kantor cabang dan layanan yang mendukung kebutuhan masyarakat dan bisnis di wilayah Jawa Timur dan sekitarnya.

Fenomena kinerja karyawan yang terjadi pada PT Bank Jatim Cabang Magetan yang menurun dapat disebabkan oleh beberapa faktor internal maupun eksternal. Kondisi ini terlihat dari pencapaian target yang belum konsisten dan tidak stabil dari waktu ke waktu. Penurunan kinerja ini biasanya terjadi akibat kurangnya motivasi, penurunan disiplin kerja, dan kekurangan dukungan yang memadai dari lingkungan kerja maupun proses kepemimpinan. Faktor lain yang juga berpengaruh adalah ketidakseimbangan antara beban kerja dan kapasitas karyawan, sehingga mereka tidak mampu mengembangkan potensi secara optimal. Selain itu, apabila sistem reward dan punishment tidak diterapkan dengan tepat, karyawan mungkin merasa kurang dihargai atau kurang terdorong untuk meningkatkan performa. Penurunan kinerja ini perlu diantisipasi dengan pendekatan yang lebih efektif dalam pemimpinannya, peningkatan motivasi, serta pemberian penghargaan dan sanksi yang adil untuk mengembalikan semangat kerja demi mencapai tujuan perusahaan.

**Tabel 1. 2Key Performance Indikator Karyawan PT Bank Jatim Cabang Magetan Tahun 2022-2024**

No	Key Performance Indikator	Bobot	Perolehan Target		
			2022	2023	2024
1.	Penyelesaian temuan internal dan eksternal (6 bulan sekali)	2	1	2	1
2.	Menyusun laporan kunjungan ke debitur minimal 20 kali dalam sebulan	240	240	207	226
3.	Memperoleh realisasi (netto) penyaluran kredit korporasi sesuai cascading PC sebesar RP. 600000000 setiap bulan	RP 7.200.000. 000	Rp. 6.600.000. 000	Rp. 7.140.000. 000	Rp. 7.440.000 .000
4.	Mengikuti coaching, mentoring, conseling, sharing moment, dan sosialisasi untuk mereview pencapaian dan atitute minimal 2 kali dalam sebulan	24	30	23	19

Sumber : PT Bank Jatim Cabang Magetan 2025

Berdasarkan tabel Key Performance Indikator Karyawan PT Bank Jatim Cabang Magetan tahun 2022-2024, terlihat bahwa pencapaian target pada beberapa aspek menunjukkan tren yang bervariasi. Pada indikator penyelesaian

temuan internal dan eksternal yang dilakukan setiap enam bulan sekali, target bobotnya sebesar 2, dengan realisasi penyelesaian yang cukup konsisten di angka 1 hingga 2 setiap tahunnya, menunjukkan bahwa karyawan mampu menyelesaikan temuan secara rutin sesuai dengan ekspektasi perusahaan. Selanjutnya, untuk indikator menyusun laporan kunjungan ke debitur minimal 20 kali dalam sebulan dengan bobot 240, terdapat penurunan pada tahun 2023 dengan realisasi 207 kunjungan dari target bobot, namun mengalami kenaikan kembali di tahun 2024 menjadi 226 kunjungan, menandakan adanya fluktuasi namun tetap berada dalam cakupan target yang cukup baik. Pada indikator memperoleh realisasi penyaluran kredit korporasi sesuai cascading sebesar Rp 6.000.000.000 setiap bulan, terdapat penurunan realisasi di tahun 2023 menjadi Rp 6.600.000.000 dari Rp 7.200.000.000 di tahun 2022, namun kembali meningkat pada tahun 2024 menjadi Rp 7.140.000.000 dan Rp 7.440.000.000, yang menggambarkan adanya dinamika namun secara keseluruhan kinerja penyaluran kredit tetap di jalur yang diharapkan. Terakhir, indikator mengikuti coaching, mentoring, counseling, sharing moment, dan sosialisasi yang bertujuan untuk mereview pencapaian dan attitude dengan minimum dua kali dalam sebulan menunjukkan penurunan intensitas kegiatan pelatihan dari 30 di tahun 2022 menjadi 19 di tahun 2024, yang dapat menjadi perhatian untuk peningkatan pengembangan sumber daya manusia ke depannya. Secara keseluruhan terdapat area yang memerlukan perhatian lebih untuk memastikan performa karyawan terus meningkat sesuai dengan tujuan perusahaan.

Menurut (Andy Pratama & Putri Handayani, 2022) *Reward* adalah hadiah atau penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya atas prestasi mereka. *Reward* adalah hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. Pemberian *reward* memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan. *Reward*, baik berupa insentif finansial seperti bonus dan kenaikan gaji, maupun bentuk non-finansial seperti pujian dan pengakuan, berfungsi sebagai motivator kuat yang mendorong karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja mereka. Ketika karyawan merasa kontribusi mereka dihargai, tingkat motivasi dan keterlibatan mereka terhadap pekerjaan dan perusahaan akan meningkat tajam, yang pada gilirannya menumbuhkan kepuasan kerja dan mengurangi angka absensi. Selain itu, *reward* juga dapat digunakan sebagai alat strategis untuk mengarahkan perilaku karyawan agar selaras dengan tujuan organisasi, misalnya dengan mengaitkan bonus pada pencapaian target tertentu. Lebih jauh lagi, sistem *reward* yang adil dan transparan berkontribusi pada peningkatan retensi karyawan, menjaga talenta terbaik tetap loyal, dan pada akhirnya menciptakan lingkungan kerja yang positif di mana kinerja unggul dihargai dan diakui.

Menurut (Sofiati, 2021) *Reward* adalah alat pendidikan yang mudah digunakan dan menyenangkan bagi karyawan. Karena itu *reward* sangat penting dalam proses pekerjaan karena berfungsi sebagai motivasi untuk

meningkatkan kinerja pegawai. Tujuan dari memberikan *reward* kepada pegawai adalah agar mereka berusaha lebih keras untuk meningkatkan atau mempertinggi prestasi kerja yang telah mereka capai. Reward adalah ganjaran, hadiah, penghargaan, atau imbalan yang dimaksudkan untuk mendorong seseorang untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja yang telah dicapai. (Pramesti et al., 2019).

Berdasarkan hasil pra survey dan wawancara dari karyawan PT Bank Jatim Cabang Magetan, Kondisi reward di PT Bank Jatim Cabang Magetan diketahui kurang sesuai meskipun terdapat sistem penghargaan berupa bonus insentif tahunan dan promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi. Dalam praktiknya, penerapan reward terkadang belum sepenuhnya mampu memotivasi karyawan secara optimal karena ada ketidakseimbangan antara usaha yang diberikan dengan penghargaan yang diterima. Hal ini menyebabkan sebagian karyawan merasa kurang dihargai atas kontribusinya, sehingga berdampak pada semangat kerja dan disiplin yang belum maksimal. Meski demikian, pimpinan cabang berupaya mempertimbangkan secara adil penerapan reward serta punishment untuk meningkatkan kedisiplinan dan kinerja karyawan, namun diperlukan evaluasi dan perbaikan agar sistem reward lebih tepat sasaran dan mampu memberikan motivasi yang lebih efektif.

Penelitian (Deltu & Arham, 2024) mengemukakan bahwa *reward* memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian (Putri et al., 2023) yang

menyatakan bahwa *reward* secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sama dengan penelitian yang dilakukan (Rahmah & Avriyanti, 2024) *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, berbanding terbalik dengan temuan (Yahya et al., 2023) tidak ada pengaruh yang signifikan antara *reward* terhadap kinerja karyawan. Sama dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fibriyani et al., 2024) menyatakan bahwa *reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Zuhaena et al., 2022) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah sebuah perilaku positif. Dalam hal ini perilaku positif ditunjukkan dengan membantu pekerjaan individu lain yang ditunjukkan oleh seseorang dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Kontribusi yang ditunjukkan oleh pekerja itu berupa pekerjaan di luar pekerjaan yang harus dilakukan, pekerja tersebut menunjukkan perilaku menolong pada orang lain dalam sebuah perusahaan sehingga tindakan tersebut dapat memperbaiki kinerja organisasi atau perusahaan tersebut.

Menurut (Triandani, 2019) OCB juga sering didefinisikan sebagai perilaku yang melebihi kewajiban formal (ekstra tugas) yang tidak berhubungan dengan kompensasi langsung. Artinya, OCB tinggi tidak akan dibayar dengan uang atau bonus tertentu. Sebaliknya, OCB lebih berkaitan dengan perilaku sosial individu yang bekerja lebih dari yang diharapkan, seperti membantu rekan secara sukarela saat jam istirahat. *Organizational Citizenship*

*Behavior* (OCB) adalah bagian dari ilmu sikap; OCB adalah sikap yang tidak terlihat dan tidak dipertimbangkan. OCB adalah perilaku bebas, yang pada dasarnya tidak diatur secara resmi, dan dapat meningkatkan produktivitas pegawai (Fadly et al., 2021). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki dampak yang signifikan dan multi-dimensi terhadap kinerja karyawan, baik secara individu, tim, maupun organisasi secara keseluruhan. Pada level individu, karyawan yang menunjukkan OCB cenderung lebih produktif, menghasilkan kualitas kerja yang lebih tinggi karena ketelitian dan inisiatif mereka, serta membangun reputasi positif di mata rekan kerja dan atasan.

Menurut (Organ, 2018) OCB adalah bentuk kontribusi sukarela yang tidak secara eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal, namun sangat penting untuk efektivitas organisasi. OCB mencakup perilaku-perilaku di luar deskripsi pekerjaan formal yang membantu organisasi berfungsi dengan baik. Lebih jauh lagi, OCB seperti kesediaan untuk membantu rekan kerja (*altruisme*) dan menjaga suasana kerja yang positif (*courtesy dan sportsmanship*) secara drastis meningkatkan kinerja tim. Perilaku ini memupuk kolaborasi yang lebih erat, mempercepat penyelesaian masalah, dan menciptakan lingkungan di mana anggota tim merasa saling mendukung, sehingga efisiensi dan efektivitas tim meningkat pesat. Secara agregat, dampak positif OCB pada individu dan tim berkontribusi langsung pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Organisasi yang karyawannya aktif

dalam OCB akan menikmati produktivitas yang lebih tinggi, penghematan sumber daya karena inisiatif karyawan, efektivitas manajerial yang lebih baik, serta daya tarik dan retensi karyawan yang meningkat. Singkatnya, OCB bertindak sebagai katalisator yang melampaui deskripsi pekerjaan formal, mendorong inovasi, kerja sama, dan komitmen yang esensial untuk kesuksesan jangka panjang suatu organisasi.

Menurut (Najih & Mansyur, 2022) Kehidupan setiap orang seringkali dipengaruhi oleh perilaku *organizational citizenship behavior* dan kesadaran mereka. Beberapa faktor yang mempengaruhi perilaku *organizational citizenship behavior* dan kesadaran termasuk suasana hati dan karakteristik yang berasal dari dalam diri seseorang, yang secara tidak langsung berkaitan dengan kehidupan setiap orang.

Berdasarkan hasil pra survey dan wawancara dari karyawan PT Bank Jatim Cabang Magetan, Kondisi Organizational Citizenship Behavior (OCB) di PT Bank Jatim Cabang Magetan kurang sesuai karena perilaku kerja ekstra yang sifatnya sukarela dan tidak terikat dalam deskripsi pekerjaan formal belum terlihat optimal di kalangan karyawan. Hal ini berdampak pada kurangnya dukungan sosial dan kerja sama antar karyawan di luar tugas pokok mereka, yang seharusnya dapat meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja. Kurangnya OCB yang kuat menyebabkan koordinasi tim dan solidaritas kerja menjadi kurang maksimal, sehingga turut mempengaruhi kinerja keseluruhan cabang. Perlu adanya upaya peningkatan motivasi, lingkungan kerja, dan

penghargaan yang tepat agar perilaku OCB dapat tumbuh dan berkontribusi lebih baik bagi organisasi.

Penelitian terdahulu yang dilakukan (Suzanna, 2017) yang menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pendapat ini di dukung oleh penelitian (Riyanto et al., 2023) mengemukakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Sama dengan penelitian (Inkiriwang & Wijayadne, 2023) yang menyatakan *Organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, berbanding terbalik dengan temuan (Lukito & Petra, 2020) tidak ada pengaruh yang signifikan antara *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan. (Sijabat et al., 2023) juga menyatakan bahwa *Organizational citizenship behavior* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan menjadi lebih baik. Menurut (W. Astuti & Rahardjo, 2021) Disiplin didefinisikan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Sementara itu, kesadaran adalah sikap seseorang yang sadar akan tanggung jawabnya dan secara sukarela mematuhi semua peraturan. Disiplin kerja adalah ketaatan dan kepatuhan karyawan terhadap peraturan, etika, serta norma yang berlaku di lingkungan kerja. Ini bukan hanya tentang menaati aturan tertulis seperti jam masuk kantor atau prosedur

operasional, tetapi juga mencakup komitmen terhadap tanggung jawab, penyelesaian tugas tepat waktu, menjaga kualitas pekerjaan, serta menunjukkan sikap profesional. Karyawan yang disiplin mampu mengelola waktu dengan efektif, fokus pada tujuan, dan konsisten dalam memberikan kinerja terbaiknya, bahkan ketika tidak ada pengawasan langsung. Pada dasarnya, disiplin kerja menciptakan fondasi yang kuat bagi produktivitas, efisiensi, dan harmoni di tempat kerja, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan individu maupun organisasi.

Menurut (Zamora, 2019) Disiplin Kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada, atau disiplin adalah sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Menurut (Wau et al., 2021) Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, selama pelaksanaan rutin. Ini menunjukkan seberapa berkomitmen tim kerja dalam organisasi. Disiplin kerja adalah sikap yang sesuai dengan aturan dan peraturan organisasi dan menindak orang yang melanggarnya. (Putri, 2019).

Disiplin kerja karyawan di PT Bank Jatim Cabang Magetan masih dianggap kurang meskipun terdapat peningkatan dari tahun ke tahun. Beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah kepemimpinan, sistem reward, dan punishment yang diterapkan. Meskipun pimpinan cabang berupaya memotivasi karyawan dengan memberikan penghargaan bagi yang berprestasi

dan sanksi bagi yang melanggar aturan, namun implementasi kedisiplinan ini masih perlu ditingkatkan agar lebih efektif. Kurangnya kedisiplinan karyawan dapat terlihat dari capaian target yang belum optimal dan perilaku kerja yang belum sepenuhnya konsisten. Oleh karena itu, perlu adanya perbaikan sistem pengawasan dan peningkatan motivasi agar kedisiplinan dapat terjaga lebih baik lagi demi menunjang kinerja cabang secara keseluruhan. Disiplin kerja karyawan di PT Bank Jatim Cabang Magetan masih mengalami beberapa kendala meskipun ada peningkatan dari tahun ke tahun. Faktor seperti kepemimpinan, pemberian reward, dan sistem punishment berperan penting dalam meningkatkan kedisiplinan, namun penerapannya belum sepenuhnya optimal. Beberapa karyawan masih menunjukkan ketidaksesuaian dalam mematuhi peraturan dan target kerja, sehingga efektivitas dan konsistensi disiplin kerja belum maksimal. Oleh karena itu, perlu adanya evaluasi dan perbaikan sistem pengelolaan disiplin untuk memastikan karyawan dapat bekerja dengan lebih tertib dan produktif demi mendukung kinerja cabang secara keseluruhan.

Seperti penelitian yang dikemukakan oleh (Prayogi et al., 2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pendapat tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Rarung et al., 2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya, berbanding terbalik dengan temuan (Irawan et al., 2021) tidak ada pengaruh yang signifikan antara

disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sama dengan penelitian yang dilakukan (Basyid, 2024) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, penelitian terdahulu dan *research gap* diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Reward, Organizational Citizenship Behavior* Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Jatim Cabang Magetan”**.

## **B. Batasan Masalah**

Batasan masalah dalam penelitian adalah faktor-faktor yang membatasi ruang lingkup, jangkauan, atau parameter penelitian. Ini berfungsi untuk mempersempit fokus penelitian agar tetap spesifik, terkelola, dan dapat dicapai. Beberapa batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian hanya dilakukan pada karyawan PT Bank Jatim Cabang Magetan.
2. Pembahasan akan mencakup *Reward, Organizational Citizenship Behavior* dan Disiplin Kerja sebagai *variable bebas*, serta Kinerja karyawan sebagai *variabel terikat*.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah *Reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Jatim Cabang Magetan?
2. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Jatim Cabang Magetan?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Jatim Cabang Magetan?
4. Apakah *Reward*, *Organizational Citizenship Behavior* dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Jatim Cabang Magetan?

### **D. Tujuan Penelitian**

Dari perumusan masalah diatas, maka dapat diambil beberapa tujuan penelitiannya sebagai berikut :

1. Untuk memberikan bukti empiris pengaruh antara variabel *reward* terhadap variabel kinerja karyawan PT Bank Jatim Cabang Magetan.
2. Untuk memberikan bukti empiris pengaruh antara variabel *organizational citizenship behavior* terhadap variabel kinerja karyawan PT Bank Jatim Cabang Magetan.
3. Untuk memberikan bukti empiris pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan PT Bank Jatim Cabang Magetan.

4. Untuk memberikan bukti empiris pengaruh antara variabel *reward*, *organizational citizenship behavior* dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan PT Bank Jatim Cabang Magetan.

#### **E. Kegunaan Penelitian**

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan yang dapat dipertimbangkan dalam mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawannya.

2. Bagi Peneliti

Memberikan wawasan dan pandangan, khususnya bagi peneliti sendiri untuk memahami secara mendalam terkait *reward*, *organizational citizenship behavior* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Pihak Lain

Memberikan gambaran kepada masyarakat mengenai pengetahuan tentang manajemen SDM.