

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan perekonomian di Indonesia memunculkan fenomena perusahaan *outsourcing* (alih daya), khususnya pada perusahaan yang bergerak di sektor jasa. Sektor perbankan di Indonesia saat ini mulai memasuki masa persaingan yang sangat kompetitif. Hal ini terjadi karena ada banyak bank yang beroperasi di Indonesia, baik yang berbasis lokal maupun berskala internasional. Beberapa negara yang menggunakan tenaga kerja *outsource* diantaranya Indonesia, India, Malaysia, Cina, Brazil, Thailand, dll. Muncul beberapa masalah yang dialami oleh tenaga kerja *outsource* di berbagai negara, salah satunya di Indonesia tenaga kerja *outsource* mengalami distribusi tugas yang tidak sama dan lingkungan kerja yang penuh tekanan (Boby, 2019).

Berdasarkan UU nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 66 menyatakan bahwa penyedia jasa atau buruh dikenal sebagai "*outsource*" adalah bentuk usaha berbadan hukum dan bertanggung jawab dalam bidang ketenagakerjaan, serta dapat memperoleh izin. Penyedia jasa yang tidak terkait langsung dengan proses produksi harus memenuhi persyaratan, yaitu adanya hubungan kerja antara pekerja dengan penyedia jasa, yang disepakati oleh kedua belah pihak. Syarat-syarat kerja menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa atau buruh, dan perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja atau buruh dengan perusahaan penyedia jasa atau buruh harus dibuat secara tertulis (Pih.kemlu.go.id, 2019). Menurut riset yang dilakukan oleh Divisi Riset PPM manajemen survei, diketahui bahwa sebanyak 73% perusahaan telah menggunakan tenaga *outsource* (Smartlegal.id, 2019).

Menurut Adha et al., (2019:22) sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian suatu organisasi. Menurut Irawan (2020:1) sumber daya manusia merupakan aset utama yang sangat berpengaruh besar terhadap kemajuan suatu perusahaan dalam mencapai kesuksesan. Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia merupakan alat penggerak suatu

perusahaan dalam mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, perusahaan perlu mengembangkan individu yang memiliki motivasi tinggi untuk memperkuat kinerja organisasi. Semakin baik kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan, semakin mudah bagi perusahaan untuk mencapai targetnya. Tingginya standar mutu di perusahaan sangat diperlukan karena akan membuka peluang perusahaan untuk maju lebih besar.

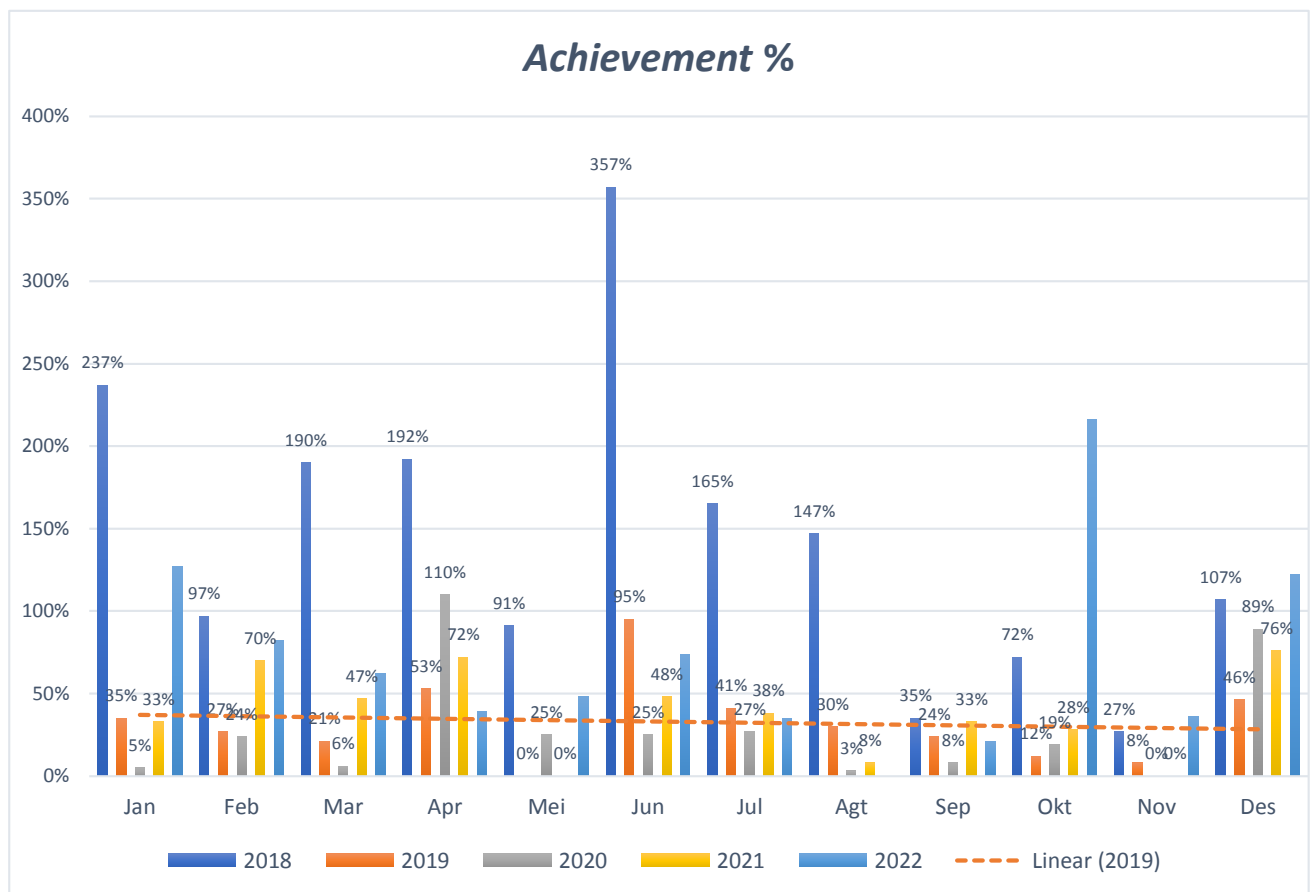
Dalam menjalankan usaha, perusahaan harus memiliki perencanaan yang matang dalam pencapaian yang akan dicapai oleh perusahaan baik perencanaan sekarang maupun perencanaan yang akan datang. Ristanty (2019:73) memaparkan bahwa dalam upaya pencapaian tersebut tidak semudah yang dibayangkan dimana proses dan kendala dalam pencapaian tersebut dipengaruhi berbagai faktor. Ningsih et al., (2022:52) mengemukakan bahwa setiap organisasi pemerintah maupun swasta dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia tersebut dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak terlepas dari faktor karyawan yang bekerja di dalamnya demi mencapai tujuan organisasi tersebut. Salah satu aspek penting dalam upaya menghadapi persaingan di industri perbankan adalah dengan menyediakan sumber daya manusia.

PT. Bank CTBC Indonesia merupakan salah satu bank terkemuka di Taiwan. CTBC Indonesia mulai beroperasi di Indonesia pada pertengahan tahun 1997 terutama untuk melayani perdagangan Indonesia-Taiwan. Bank CTBC memiliki 13 (tiga belas) kantor di Indonesia (termasuk 2 kantor fungsional non-operasional), tersebar di Jakarta, Bandung dan Surabaya. CTBC Cabang Bandung ini terkenal dengan penjualan produk KTA Dana Cinta atau dalam istilah lainnya yaitu personal loan. KTA merupakan produk bank yang dimana nasabah bisa meminjam uang tanpa harus menyerahkan jaminan seperti sertifikat tanah dan lainnya. Kantor cabang CTBC ini terpisah dari kantor bagian operasionalnya, untuk cabang CTBC ini bertempat di sebuah ruko yang ada di Bandung dengan subjeknya yaitu karyawan *outsourcing* pada divisi telemarketing.

Menurut Mangkunegara (2018:43) kinerja mencerminkan hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawabnya.

Tingginya kinerja dibuktikan oleh realisasi kinerja yang sama dengan dan dapat melebihi targetnya, sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan secara utuh. Semakin baik kinerja karyawan perusahaan, maka semakin baik kinerja perusahaan tempatnya bekerja, sehingga semakin tinggi kemampuan perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. Rivalita & Ferdian (2020:513) mengemukakan bahwa kinerja yang baik yaitu kinerja yang optimal, yang secara umum dapat diartikan sebagai suatu kesuksesan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan dan dapat menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat waktu.

Dalam penelitian ini, penulis memilih PT. Bank CTBC sebagai objek penelitian karena penulis masih merasa adanya permasalahan terkait kinerja karyawan, permasalahan yang terjadi yaitu belum tercapainya target penjualan yang mengakibatkan terjadinya penurunan selama periode 2018-2022, berikut data pencapaian target pada PT. Bank CTBC Cabang Bandung.



Sumber: Bank CTBC (2023)

Gambar 1. 1
Grafik Pencapaian Target Bank CTBC Cabang Bandung

Adapun rumus untuk menentukan *Achievment* dalam % yaitu:

$$Achievement = \frac{Pencapaian}{Target} \times 100\%$$

Sumber: Bank CTBC (2023)

Rumus 1. 1
Rumus menentukan *Achievement*

Berdasarkan Gambar 1.1 menunjukkan bahwa selama periode 2018-2022, pencapaian target kinerja karyawan di PT Bank CTBC Cabang Bandung mengalami fluktuasi yang mencolok. Pada tahun 2018, perusahaan beroperasi dalam keadaan yang relatif normal dan stabil, meskipun terdapat variasi dalam penjualan bulanan. Namun, pada tahun 2019-2020, saat pandemi COVID-19 melanda dan memberikan dampak besar pada perusahaan, karyawan mengalami kesulitan dalam menarik nasabah untuk mengajukan pinjaman, yang signifikan mempengaruhi hasil perusahaan dan kinerja karyawan. Pada tahun 2021-2022, setelah melewati masa sulit pasca COVID-19, perusahaan mulai memperlihatkan tanda-tanda pemulihan yang nyata, yang tercermin dalam peningkatan yang mencolok dalam pencapaian target, terutama dalam hal kinerja karyawan.

Menurut Rastanta (2021:835) kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, komunikasi, kepuasan kerja dan faktor-faktor lainnya. Menurut Sedarmayanti (2017:26) dalam kaitan ini mengemukakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja karyawan karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatan dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjukkan suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Secara umum lingkungan kerja dibagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik hal ini dikemukakan oleh Dharmawan (2017:3).

Menurut Ragil (2013:2) lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalamnya. Lingkungan kerja yang sesuai dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Menurut Putra dan Khasanah (2021:205) Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja yaitu suhu, aliran udara,

kebisingan, pencahayaan, getaran mekanis, hiasan, variasi, music, keamanan. Lingkungan kerja di Bank CTBC Cabang Bandung merujuk pada lingkungan kerja fisik. Dari hasil observasi dan wawancara dengan karyawan yaitu masih dikatakan kurang kondusif untuk dapat mendukung kenyamanan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Hal tersebut terjadi karena kurangnya sarana dan prasarana, seperti kurangnya pendingin ruangan sehingga ruangan terasa panas, dan kurangnya ventilasi udara. Dengan demikian kondisi lingkungan kerja yang kurang memadai seperti ini akan berdampak terhadap kenyamanan karyawan dalam bekerja dan sehingga akan berpengaruh pula terhadap kinerjanya. Penulis melampirkan data inventaris PT.Bank CTBC Cabang Bandung dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Data Inventaris Bank CTBC Cabang Bandung

Item	Jumlah	Keterangan
Pendingin Ruangan	3	2 Baik, 1 Rusak
Meja	35	Baik
Lampu	10	7 Baik. 3 Rusak
Printer	3	2 Baik, 1 Rusak
Kursi	32	28 Baik, 4 Rusak
Komputer	2	Baik
Telfon	4	Baik
Lemari	5	Baik
Filing Cabinet	4	Baik

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 1.1 penunjang lingkungan kerja perusahaan seperti pendingin ruangan, lampu, printer dan kursi mempunyai kondisi yang rusak dikarenakan terdapat beberapa ruangan yang pengap dan panas dikarenakan kurangnya ventilasi sehingga dapat menimbulkan bau yang tidak sedap. Untuk fasilitas yang ada dijaga dengan baik agar tidak rusak dan dapat memberikan kenyamanan kepada karyawan yang memakainya. Untuk memperkuat pemaparan

diatas berikut merupakan bukti fisik lingkungan kerja di PT. Bank CTBC Cabang Bandung:

Gambar	Keterangan
	1. Pada ruangan ukuran 12 meter x 5 meter. Layout ruangan yang kurang rapi dan berantakan, serta lokasi kerja berdekatan dengan kamar mandi, adanya suara bising dari luar seperti suara bengkel mobil dan suara dari tempat les balet di samping Gedung bank CTBC akibat tata letak yang terbuka. Ruangan tersebut merupakan tempat kerja telemarketing untuk menawarkan produk KTA Dana Cinta kepada nasabah melalui telepon.

Gambar	Keterangan
	2. Tidak ada ventilasi udara sehingga ruangan terasa pengap dan dapat menimbulkan bau, penerangan yang kurang memadai, kurangnya fasilitas AC. Pada ruangan ukuran 8 meter x 5 meter tersebut juga digunakan untuk tempat kerja telemarketing menawarkan produk KTA Dana Cinta kepada nasabah melalui telepon.
	3. Kurangnya fasilitas AC dan kurangnya ventilasi udara. Pada ukuran 4 meter x 5 meter ruangan tersebut merupakan tempat kerja BDM (<i>Business Development Manager</i>) atau kepala cabang, serta digunakan untuk nasabah yang datang ke kantor dan mengisi formulir pengajuan KTA Dana Cinta.

Gambar	Keterangan
	4. Pada ukuran 2 meter x 5 meter lokasi parkir khusus karyawan Bank CTBC yang sempit dan menyatu dengan yang lain, adanya akses jalan umum dapat mempengaruhi kenyamanan karyawan saat datang dan pergi dari tempat kerja.

Sumber: Diolah Penulis (2023)

Gambar 1. 2 Lingkungan Kerja Fisik Bank CTBC Cabang Bandung

Untuk memperkuat pernyataan diatas, peneliti juga melakukan *pra survey* terkait variabel lingkungan kerja fisik dengan indikator yang dikemukakan Sedarmayanti dalam Putra & Khasanah (2021) pada 30 karyawan *outsourcing* Bank CTBC Cabang Bandung pada tahun 2023, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. 2
Hasil Pra Survey Lingkungan Kerja Fisik Bank CTBC Cabang Bandung

No	Pernyataan	S	TS
1	Saya merasa penerangan dalam ruangan sudah memadai	23,3%	76,7%
2	Saya merasa tidak nyaman karena ruang kerja saya terasa panas	83,3%	16,7
3	Saya merasa sirkulasi udara ditempat kerja saya kurang sehat	86,7%	13,3%
4	Saya merasa tidak ada suara bising yang dapat mengganggu pendengaran di tempat kerja	26,7%	73,3%%
5	Saya merasa fasilitas kerja di tempat kerja saya bekerja sudah menunjang dalam pekerjaan saya	6,7	93,3%

Sumber: Diolah Penulis (2023)

Berdasarkan tabel 1.2 hasil *pra-survey* mengenai lingkungan kerja fisik karyawan *outsourcing* Bank CTBC Cabang Bandung menunjukkan lebih sebagian besar karyawan merasakan ventilasi, sirkulasi udara, pencahayaan dan fasilitas kerja dirasa kurang baik dan tidak menunjang dalam aktivitas bekerja serta karyawan merasa masih banyak suara bising yang terdengar sehingga dapat mengganggu dan menghambat pekerjaan.

Selain faktor lingkungan kerja fisik, menurut Yustina (2022:178) motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja bisa menjadi daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan, keahlian, tenaga dan waktu untuk bertanggung jawab dari pekerjaannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan Wijaya et al., (2020:25). Menurut Afandi yang dikutip Rostina (2019:4) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu keinginan dalam diri seseorang karena tersemangati atau terdorong untuk melakukan kegiatan dengan senang hati sehingga apa yang dihasilkan dari kegiatannya mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas. Pada dasarnya apabila perusahaan ingin mencapai

kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka perusahaan harus secara efektif memotivasi karyawan agar mereka termotivasi untuk memberikan dedikasi dan usaha maksimal dalam menjalankan tugas-tugas mereka hal ini dikemukakan oleh Ningsih et al., (2022:55).

Berdasarkan hasil pengamatan di lokasi penelitian tidak seluruh karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi untuk berprestasi dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dari beberapa karyawan yang masih bermalas-malasan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Menurut Darmawan (2022:209) ada beberapa hal yang dapat membangkitkan motivasi kerja pegawai diantaranya gaji yang cukup, upah yang layak, suasana kerja yang menyenangkan, kesempatan untuk berkembang, kebutuhan akan pengetahuan dan kesempatan berprestasi. Dalam hal ini motivasi kerja karyawan yang bekerja di Bank CTBC Cabang Bandung dinilai masih kurang bahwa tidak adanya pemberian kompensasi berupa gaji dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan sehingga mereka cenderung kehilangan semangat dan motivasi untuk bekerja dengan baik. Hal ini dapat mengakibatkan penurunan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Tanpa adanya motivasi yang cukup, karyawan cenderung memiliki tingkat pencapaian yang rendah mencapai target yang ditetapkan perusahaan.

Berikut hasil *pra survey* yang telah dilakukan oleh peneliti terkait variabel motivasi kerja dengan indikator yang dikemukakan Clayton Alderfer dalam Rahayu (2021) dan dibagikan ke 30 orang responden di Bank CTBC Cabang Bandung antara lain:

Tabel 1. 3
Hasil Pra Survey Motivasi Kerja Bank CTBC Cabang Bandung

No	Pernyataan	S	TS
Existence (kebutuhan eksistensi)			
1	Saya merasa prestasi yang diraih saat ini sangat memuaskan	23,3%	76,7%
2	Saya merasa penghasilan saat ini sudah sangat memuaskan	6,7%	93,3%
Relatedness (kebutuhan berhubungan)			
1	Saya sering berinteraksi dengan orang-orang disekitar lingkungan kerja tentang berbagai hal	43,3%	56,7%
2	Saya mampu membangun hubungan yang baik dengan rekan kerja maupun dengan atasan	26,7%	73,3%
Growth (pertumbuhan)			
1	Saya terpacu untuk mengerahkan kinerja terbaik saya dalam bekerja, ketika perusahaan memberikan kesempatan untuk ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan	83,3%	16,7%%
2	Saya berusaha bergairah untuk bekerja lebih giat lagi jika perusahaan dapat mewadahi dengan bebas untuk menyampaikan pendapat serta mengembangkan potensi diri agar lebih maju	86,7%	13,3%

Sumber: Diolah Penulis (2023)

Berdasarkan tabel 1.3 hasil *pra survey* mengenai motivasi kerja karyawan *outsourcing* Bank CTBC Cabang Bandung diketahui bahwa sebagian besar karyawan memiliki motivasi yang rendah terutama dalam kebutuhan eksistensi dan kebutuhan berhubungan, sedangkan pertumbuhan menjadi salah satu motivasi yang paling penting bagi karyawan dalam bekerja.

Terdapat beberapa penelitian sebelumnya yang telah mengkaji kinerja. Meskipun begitu, para peneliti sebelumnya menemukan beberapa perbedaan

pendapat. Mengacu pada situasi tersebut, berikut ini merupakan beberapa hasil yang terkait dengan penelitian yang telah dilakukan:

1. Variabel Lingkungan Kerja Fisik, penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Khasanah (2021); Christine (2021); Sugiono dan Pratista (2018) menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Berbeda dengan beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Stanley dan Remiasa (2022); Ningsih et al., (2022); Fitriani (2018) menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja fisik tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.
2. Variabel Motivasi Kerja, penelitian yang dilakukan oleh Yustina et al., (2022); Basid dan Heriza (2022); Badar dan Rahardja (2020) menyatakan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Berbeda dengan beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Nainggolan dan Putri (2022); Cahya (2021); Simbolon (2020) menyatakan bahwa variabel motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan latar belakang penelitian, dapat disimpulkan bahwa terdapat masalah pada Bank CTBC Cabang Bandung yaitu menurunnya kinerja karyawan dapat dilihat berdasarkan pencapaian target per bulannya periode 2018-2022 yang mengalami pasang surut. Pencapaian target selama periode 2018-2022 tersebut mengalami berbagai macam lonjakan salah satunya, kinerja karyawan dalam mencapai target perusahaan.

Adapun dilihat dari tabel data inventaris diketahui bahwa masih banyak sarana dan prasarana kerja dengan kondisi rusak, selain itu berdasarkan hasil *pra survey* diketahui bahwa penilaian karyawan mengenai lingkungan kerjanya masih dirasa kurangnya fasilitas sarana dan prasarana diantaranya, ventilasi dan pencahayaan yang dimana masih terdapat ruangan kerja yang pengap dan panas juga gelap sehingga dapat menimbulkan sirkulasi udara yang kurang sehat, beberapa karyawan juga merasa kurang nyaman dengan adanya suara bising yang ditimbulkan pada

saat bekerja. Hal tersebut dapat menyebabkan ketidaknyamanan dan mengganggu konsentrasi pada saat bekerja.

Mengenai motivasi kerja karyawan berdasarkan *pra survey* diketahui bahwa sebagian besar karyawan memiliki motivasi yang rendah terutama dalam kebutuhan eksistensi dan kebutuhan berhubungan yang dimana karyawan merasa perusahaan masih belum sepenuhnya memberikan gaji yang sesuai kepada karyawan yang sudah memaksimalkan kinerjanya, sedangkan kebutuhan pertumbuhan menjadi salah satu motivasi yang paling penting bagi karyawan dalam bekerja dimana karyawan merasa dapat mengembangkan diri, mencapai tujuan pribadi, dan menghadapi tantangan yang membangkitkan minat dan rasa prestasi, mereka akan merasa lebih terpenuhi secara pribadi dan profesional. Hal ini dapat membantu karyawan merasa dihargai dan meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan.

Melalui gambaran keadaan perusahaan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN *OUTSOURCING* PADA BANK CTBC CABANG BANDUNG”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut maka rumusan masalah yang dijadikan objek penelitian adalah:

1. Bagaimana tanggapan responden mengenai Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan *Outsourcing* pada Bank CTBC Cabang Bandung?
2. Seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* Pada Bank CTBC Cabang Bandung?
3. Seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* Pada Bank CTBC Cabang Bandung?
4. Seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* Pada Bank CTBC Cabang Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan *Outsourcing* Pada Bank CTBC Cabang Bandung
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* Pada Bank CTBC Cabang Bandung
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* Pada Bank CTBC Cabang Bandung
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* Pada Bank CTBC Cabang Bandung

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini bisa menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya bagi pihak lain yang ingin mengetahui dan ingin mengembangkan penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan *outsourcing*.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik bagi penulis untuk dapat menerapkan ilmu yang telah dipelajari selama menjalani perkuliahan serta memperluas wawasan berpikir secara ilmiah dalam bidang sumber daya manusia.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan atau kontribusi kepada Bank CTBC Cabang Bandung dalam mengelola masalah kinerja karyawan yang menurun disebabkan lingkungan kerja dan motivasi.

c. Bagi Pembaca

Penelitian ini sebagai referensi yang dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan secara perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama yang akan datang.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi yang dijadikan tempat untuk penelitian adalah Bank CTBC beralamat di Kav. A5, Komp. Cikawao Permai, Jl. Cikawao No.41B, Paledang, Kec. Lengkong, Kota Bandung, Jawa Barat 40261. Lokasi tersebut dipilih karena adanya dukungan positif dari pihak perusahaan terhadap penelitian yang penulis lakukan.

Tabel 1. 4
Waktu Penelitian

NO	KEGIATAN PENELITIAN	2023																							
		Maret			April				Mei				Juni				Juli				Agustus				
		2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Pengajuan surat penelitian																								
2	Pengajuan judul skripsi																								
3	Observasi dan pengumpulan data																								
4	Penulisan proposal skripsi																								
5	Pengajuan proposal																								
6	Seminar usulan proposal																								
7	Revisi proposal																								
8	Pengolahan data																								
9	Sidang skripsi																								
10	Revisi skripsi																								

Sumber : Diolah penulis (2023)