

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di era globalisasi yang semakin kompetitif ini, sektor perbankan memainkan peran vital dalam perekonomian Indonesia. Bank BRI sebagai salah satu bank terbesar di Indonesia terus berupaya meningkatkan kualitas layanannya, terutama di wilayah depok yang mengalami pertumbuhan ekonomi dan demografis yang signifikan. Dalam upaya mempertahankan dan meningkatkan kualitas layanan, faktor kinerja karyawan menjadi sangat krusial bagi keberhasilan operasional bank. Selain pertimbangan lain seperti uang, sumber daya manusia (SDM) adalah satu aspek yang paling signifikan dari sebuah perusahaan (Suprihanto & Putri, 2021). Posisi superior manusia dalam suatu organisasi dibandingkan dengan sumber daya lain seperti bahan, proses. Uang, mesin, dan pasar mendorong para profesional untuk menawarkan teori ke bidang manajemen sumber daya manusia. Menurut Hasibuan (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. MSDM merupakan suatu ilmu atau metode pengelolaan hubungan dan peran sumber daya secara optimal yang dimiliki oleh individu untuk mencapai tujuan.

Mangkunegara (2021) menyatakan bahwa MSDM merupakan pengembangan dan pemanfaatan pegawai dalam rangka tercapainya tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, bangsa, dan internasional yang efektif. Sedangkan menurut Kasmir (2019) berpendapat bahwa MSDM merupakan suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki individu secara maksimal sehingga tercapainya tujuan (goals) bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Mangkunegara (2021) mengatakan bahwa istilah kinerja dari kata job performance atau actual performance yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang karyawan baik secara kuantitas dan kualitas sesuai dengan ukuran yang berlaku pada pekerjaan yang bersangkutan, meningkatnya kinerja perorangan maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan karena keduanya mempunyai hubungan yang erat.

Mangkunegara (2021), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai. Sedangkan menurut Hasibuan (2019), Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.

Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Sinambela (2019) ”maka peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagaimana pegawai menaati peraturan – peraturan yang ada”.

BRI telah berdiri di Indonesia pada tahun 1895 dan terletak di Purwokerto, Jawa Tengah, oleh Raden Bei Aria Wirjaatmadja. Purwokerto merupakan penerus ibu kota Karesidenan Banyumas, dan kemudian pendopo Si Panji beralih tempat dari Kota Banyumas ke Kota Purwokerto. Kota ini memiliki peran yang berfungsi dalam sejarah perbankan di Indonesia. Selain itu, kota ini juga berperan dalam perjuangannya untuk mempertahankan kemerdekaan Indonesia. Banyak monument-monumen pelajar yang telah berjasa dalam perjuangan kemerdekaan RI.

Sedangkan Raden Bei Aria Wirjaatmadja, pendiri BRI, adalah keturunan asli dari kota Banyumas yang berbakti dan dipercaya oleh kolonial Belanda. Maka untuk membantu pengoperasian rakyat Indonesia, Bank Rakyat Indonesia (BRI) pun dibangun. BRI berawal dengan nama De Poerwokertosche Hulp en Spaarbank der Inlandsche Hoofden atau “Bank Bantuan dan Simpanan Milik Kaum Priyayi Purwokerto”. Bank ini merupakan suatu lembaga keuangan yang berfungsi untuk melayani masyarakat Indonesia atau orang-orang pribumi. Resminya, lembaga ini berdiri pada tanggal 16 Desember 1895, yang kemudian dijadikan sebagai hari kelahiran BRI hingga sekarang.

Bank Rakyat Indonesia (BRI) merupakan salah satu bank tertua di Indonesia dan telah berjasa dalam membangun Indonesia sejak sebelum kemerdekaan. Pada tahun 2018 ini, BRI akan merayakan ulang tahunnya yang ke-123 dan telah meluncurkan produk digital bank terbaru. Produk-produk tersebut pada akhirnya akan memperkuat komitmen BRI untuk masuk sebagai bank digital dan membantu semua transaksi yang berbasis digital. Selain itu, BRI juga sempat mendukung industri infrastruktur nasional dan telah dinobatkan oleh Global Finance sebagai bank terbaik di Indonesia selama tiga tahun berturut-turut. Faktor yang menjadi pertimbangan Global Finance untuk penilaian, diantaranya aset, laba, layanan perbankan, inovasi, dan pricing yang kompetitif.

Bank BRI Kantor Cabang Depok merupakan salah satu unit bisnis penting dalam struktur PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk yang berperan strategis dalam memberikan layanan perbankan di wilayah Depok. Dalam konteks persaingan industri perbankan yang semakin kompetitif, kinerja karyawan menjadi faktor kunci keberhasilan organisasi. Salah satu aspek yang sangat memengaruhi kinerja adalah disiplin kerja, yang mencerminkan komitmen dan profesionalisme setiap individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Disiplin kerja pada dasarnya merupakan bentuk ketaatan dan kepatuhan karyawan terhadap peraturan, prosedur, dan standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Pada lingkungan perbankan seperti Bank BRI KC Depok, disiplin kerja memiliki peran fundamental dalam menjaga kualitas pelayanan, efisiensi operasional, dan pencapaian target organisasi.

Berdasarkan riset dan wawancara yang dilakukan peneliti, maka diperoleh data jumlah karyawan pada Bank BRI Kantor Cabang Depok sebagai berikut :

Tabel 1. 1 Daftar Jumlah Karyawan Pada Bank BRI Kantor Cabang Depok 2022-2023

No.	DIVISI KERJA	Jumlah karyawan
1	Supervisor	3
2	Manajer Operasonal & Layanan	1
3	Manajer Pemasaran Dana	1
4	Asisten manajer operasional & layanan	1
5	Asisten manajer pemasaran dana	4
6	Relationship manajer dana & transaksi	6
7	Relationship Manager Small Medium Enterprise	6
8	Relationship Manager Kredit umum pedesaan	6
9	Associate account officer briguna	7
10	Associate account officer konsumen	5
11	Bancassurance financial advisor	5
12	Administrasi kredit	3
13	Administrasi dana & jasa junio	2
14	Sekretariat & SDM	2
15	Customer service	4
16	Teller	4
Total		60

Sumber : *BRI Kantor Cabang Depok.*

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa pada divisi kerja yang terbagi dari beberapa bagian. Serta divisi kerja yang diteliti adalah keseluruhan dari semua divisi kerja yang berjumlah 60 orang.

Berdasarkan riset dan wawancara yang dilakukan peneliti, maka diperoleh data faktor penilaian kinerja pada Bank BRI Kantor Cabang Depok ssebagai berikut :

Faktor penilaian kenerja karyawan pada Bank BRI Kantor Cabang Depok Tahun 2022-2023.

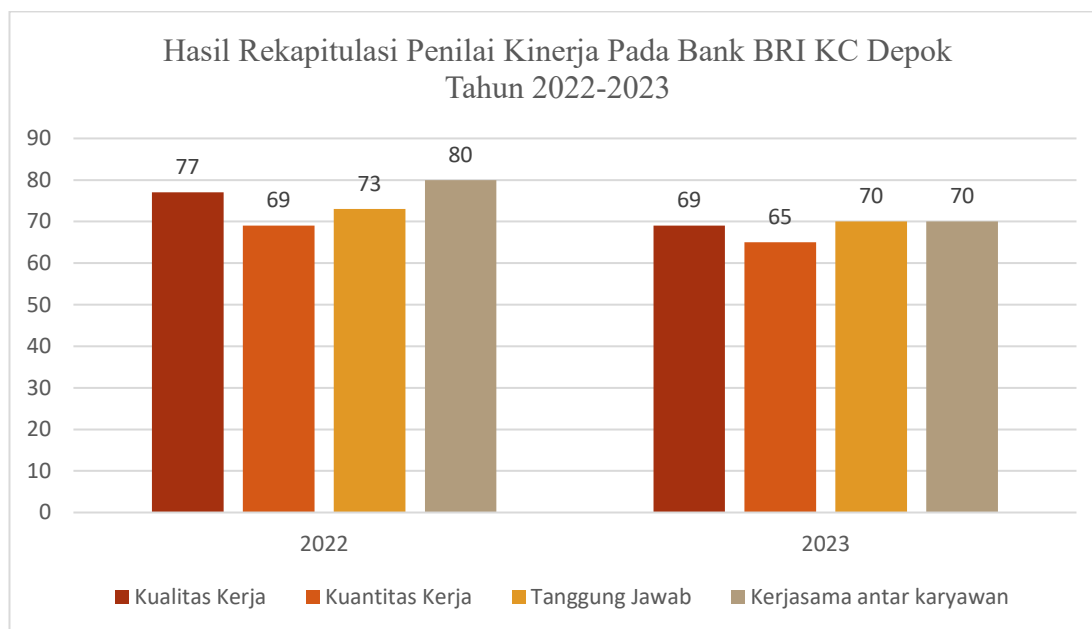
Tabel 1. 2 Faktor penilaian kinerja karyawan pada Bank BRI Kantor Cabang Depok Tahun 2022-2023

No	Faktor Penilaian Kinerja	2022	2023
1	Kualitas kerja	77	69
2	Kuantitas kerja	69	65
3	Tanggung Jawab	73	70
4	Kerjasama antar karyawan	80	70
Jumlah		299	274
Rata - Rata/Tahun		74,75	68,5

Sumber : *Data sekunder, Bank BRI KC Depok. (Data dioleh, 2025)*

Berdasarkan data tabel 1.2 diatas, dapat dilihat bahwa penilaian kinerja karyawan mengalami penurunan kinerja, dimana bisa dikatakan kinerja karyawan pada tahun 2022 memiliki rata-rata nilai 74,75% , namun pada tahun 2023 mengalami penurunan yang disebabkan oleh factor internal seperti alokasi sumber daya yang tidak optimal menjadi 68,5%. Penilaian kinerja diatas dikategorikan nilai cukup, walau memiliki penilaian kriteria yang cukup, sehingga hal ini perlu adanya tindak lanjuti dari atasan untuk lebih mengawasi kinerja karyawannya ataupun memperhatikan karyawannya serta mengevaluasi kinerja karyawan.

Berikut adalah hasil gambar grafik rekapitulasi penilaian kinerja karyawan pada Bank BRI Kantor Cabang Depok :



Gambar 1. 1 Grafik Rekapituasi Penilaian Kinerja Karyawan Bank BRI Kantor Cabang Depok Tahun 2022-2023

Tabel 1. 3 Kategori Penilaian Kinerja Karyawan pada Bank BRI Kantor Cabang Depok

Nilai (%)	Kategori
90-100	Istimewa
80-89	Sangat Baik
70-79	Baik
60-69	Cukup
<60	Kurang

Sumber : *Data Sekunder, Bank BRI KC Depok*

Berdasarkan hasil pada tabel 1.3,dari tabel 1.8 mengenai kategori penilaian kinerja karyawan pada Bank BRI Kantor Cabang Depok menurun dikarenakan kurangnya disiplin kerja terhadap semua karyawannya, Maka membuat para karyawan menjadi bekerja belum maksimal sehingga para karyawan yang setiap hari bekerja hanya mengejar target tanpa memperhatikan kualitas pelayanan dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Hal ini berdampak pada turunnya produktivitas serta menurunnya tingkat kepuasan nasabah terhadap layanan yang diberikan.

Kinerja adalah capaian yang dihasilkan oleh seorang karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya . Adapun indikator yang menjadi patokan untuk mengukur kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2021), yaitu kualitas, kuantitas,tanggung jawab,kerjasama. Capaian kerja yang diperoleh oleh organisasi atau karyawan yang berkinerja baik dan berhasil mencapai target merupakan wujud tanggung jawab kepada organisasi dan Masyarakat.

Tabel 1. 4 Keluhan Nasabah Bank BRI Kantor Cabang Depok

No	Kategori Keluhan	Tahun	
		2022 (Kali)	2023 (Kali)
1	Layanan yang lambat dan tidak responsif saat saya membutuhkan bantuan	70	80
2	Banyak nasabah mengeluhkan saldo yang terpotong tiba-tiba	61	78
3	Proses pengajuan kredit yang rumit dan memakan waktu sangat mengganggu	44	40
Total		175	198

Sumber : *Bank BRI KC Depok (Data diolah 2025)*

Berdasarkan data tabel 1.4 diketahui bahwa terdapat beberapa kategori keluhan utama di Bank BRI Kantor Cabang Depok, Diantaranya adalah layanan yang lambat dan tidak responsif saat saya membutuhkan membutuhkan bantuan, Banyak nasabah mengeluhkan saldo yang terpotong tiba-tiba, serta proses pengajuan kredit yang rumit dan memakan waktu sangat mengganggu. Tren data tersebut menunjukkan bahwa jumlah keluhan terus meningkat dari tahun ke tahun. Dengan puncaknya terjadi pada tahun 2023, yakni

sebanyak 198 kali keluhan. Kondisi ini menjadi indikasi penting bahwa diperlukan perhatian serius dari manajemen perusahaan untuk memperbaiki kualitas layanan demi meningkatkan kepuasan nasabah.

Selain didukung dengan data penelitian kinerja karyawan yang menyatakan bahwa variabel kinerja mengalami masalah, didukung dengan pra-survey penelitian kepada seluruh karyawan Bank BRI Kantor Cabang Depok menggambarkan kondisi kinerja karyawan. Survey dilakukan dengan memberikan pernyataan yang berkaitan dengan indikator kinerja karyawan. Berikut adalah hasil prasurvey yang dilakukan.

Tabel 1. 5 Hasil Data Pra-Survey kuesioner Mengenai Kinerja Karyawan pada Bank BRI Kantor Cabang Depok

No	Pernyataan	Jawaban		Jumlah Responden
		Setuju	Tidak Setuju	
		Orang		
Kualitas Kerja				
1	Saya selalu menghasilkan pekerjaan yang rapi dan teliti	21	9	30
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan	26	4	30
3	Saya jarang mendapat komplain atas hasil pekerjaan yang saya kerjakan	15	15	30
Kuantitas Kerja				
4	Saya mampu menyelesaikan semua target pekerjaan yang diberikan	16	14	30
5	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih banyak dari yang ditargetkan	13	17	30
6	Saya mampu mengelola waktu dengan baik untuk menyelesaikan beban kerja yang diberikan	23	7	30
Tanggung Jawab				
7	Saya mampu bekerja dalam tim dengan baik	20	10	30
8	Saya bersedia lembur jika pekerjaan belum selesai	21	11	30
9	Saya berani mengakui kesalahan dalam bekerja	25	5	30
Kerjasama				
10	Saya mampu menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja	28	2	30
11	Saya senang membantu rekan kerja yang kesulitan	21	11	30
12	Saya aktif memberikan kontribusi dalam tim	24	6	30

Sumber : *Data primer, Hasil Pra Survey Bank BRI Kantor Cabang Depok. (Data diolah 2025)*

Dengan demikian kinerja karyawan pada Bank BRI Kantor Cabang Depok, masih jauh dari yang diharapkan. Dengan adanya data tersebut yaitu terdapat indikasi bahwa adanya masalah penurunan kinerja karyawan sehingga terlihat bahwa sumber daya manusia di perusahaan tersebut kurang baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada Bank BRI Kantor Cabang Depok mengalami penurunan dan kinerja masih belum terealisasi secara sempurna karena masih terdapat penurunan kinerja dari 4 (Empat) indikator yang ada. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil seluruh karyawan sebagai responden.

Hasil wawancara dengan beberapa karyawan serta dari atasan langsung, di dapatkan Salah satu indikator untuk melihat baik atau tidaknya kinerja dapat dilihat dari segi ketidakhadiran karyawannya, berikut data ketidakhadiran seluruh karyawan Bank BRI Kantor Cabang Depok Periode 2022-2023.

Tabel 1. 6 Ketidakhadiran karyawan Bank BRI Kantor Cabang Depok pada tahun 2022

Bulan	Jumlah Karyawan	Alfa	Izin	Sakit	Cuti	Jumlah Ketidakhadiran
	Orang					
Januari	60	2	1	3	-	6
Februari	60	1	4	2	4	11
Maret	60	3	-	2	1	6
April	60	4	1	3	5	13
Mei	60	2	3	2	-	7
Juni	60	1	1	3	1	6
Juli	60	3	2	1	2	8
Agustus	60	3	-	2	1	6
September	60	-	-	2	1	3
Oktober	60	1	2	3	2	8
November	60	1	1	1	2	5
Desember	60	-	2	3	1	6
Total						85

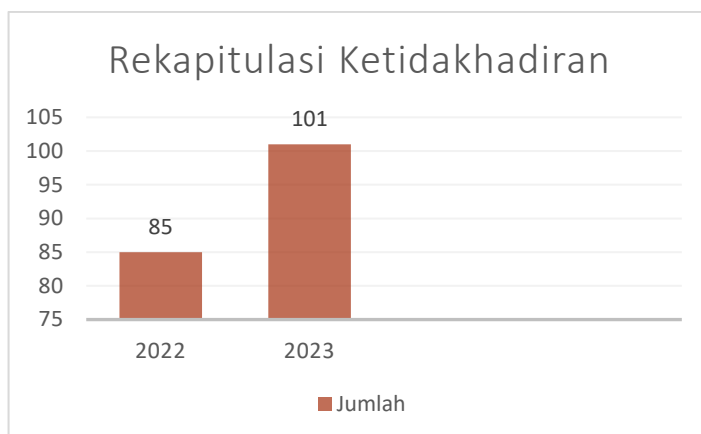
Sumber : Data Sekunder, Bank BRI Kantor Cabang Depok 2022. (Data diolah 2025)

Tabel 1. 7 Ketidakhadiran karyawan Bank BRI Kantor Cabang Depok pada tahun 2023

Bulan	Jumlah Karyawan	Alfa	Izin	Sakit	Cuti	Jumlah Ketidakhadiran
	Orang					
Januari	60	1	2	2	-	5
Februari	60	2	3	4	1	10
Maret	60	3	3	2	1	9
April	60	4	3	3	-	10
Mei	60	-	3	4	2	9
Juni	60	1	4	1	2	8
Juli	60	1	1	4	2	8
Agustus	60	-	2	-	3	5
September	60	3	4	1	-	8
Oktober	60	1	4	3	2	10
November	60	1	2	3	2	8
Desember	60	2	2	4	3	11
Total						101

Sumber : Data Sekunder, Bank BRI Kantor Cabang Depok 2023. (Data diolah 2025)

Rekapitulasi Ketidakhadiran karyawan Bank BRI Kantor Cabang Depok



Gambar 1. 2 Rekapitulasi Ketidakhadiran karyawan Bank BRI Kantor Cabang Depok

Pada tabel 1.8 dan 1.9 menunjukkan tingkat ketidakhadiran karyawan Bank BRI Kantor Cabang Depok sepanjang tahun 2022 sampai dengan 2023. Berdasarkan tabel tersebut diketahui terdapat jumlah ketidakhadiran yang tidak stabil. Hal ini dapat dilihat dari jumlah karyawan yang alfa, izin, sakit dan cuti setiap tahunnya semakin bertambah. Pada tahun 2022 jumlah karyawan yang alfa, izin, sakit, dan cuti sebanyak 85 orang. Lalu pada tahun 2023 jumlah karyawan alfa, izin, sakit, dan cuti sebanyak 104 orang. Hal ini mengindikasikan terjadinya penurunan disiplin kerja di Bank BRI Kantor Cabang Depok.

Selain kurangnya disiplin pada permasalahan diatas, ada juga permasalahan lainnya ataupun contoh kasus pada bank yang menunjukkan bahwa masih ada karyawan yang kurang melaksanakan disiplin dalam bekerja. Perlu adanya kesadaran diri dari para karyawan untuk menanamkan sikap disiplin dalam bekerja, hal itu sudah menjadi tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan tidak boleh melakukan tindakan yang melanggar disiplin. Berikutnya Standar Operasional Prosedur (SOP) bagi karyawan yang melanggar disiplin kerja pada Bank BRI Kantor Cabang Depok.

Bank Rakyat Indonesia pada kantor cabang depok memiliki Standar Operasional Perusahaan (SOP) sebagai berikut :

1. Pakaian dan penampilan rapi dan bersih
2. Karyawan diwajibkan melakukan pengisian absensi sebelum jam kerja pukul 07.00 WIB
3. Tepat waktu pulang kerja, pukul 16.30 WIB
4. Kehadiran tepat waktu dalam masuk kerja, pukul 07.30 WIB
5. Waktu istirahat kerja (12.00 – 13.00) WIB
6. Percaya diri, bersikap akrab, ramah dan penuh senyum
7. Menyapa dengan lembut dan menyebutkan nama pelanggan/nasabah
8. Mendengarkan setiap pembicaraan dan menerima keluhan dengan baik

9. Mampu meyakinkan pelanggan atau nasabah serta memberikan kepuasan
10. Kepatuhan terhadap peraturan kerja yaitu tidak melakukan hal – hal yang menjadi larangan dalam kantor BRI.

Terkait peraturan diatas terpapar jelas yang seharusnya dipenuhi oleh para karyawan banj, akan tetapi masih ada karyawan yang masih tidak mematuhi peraturan, seperti halnya karyawan yang masih telat datang ke kantor, telat absensi, terkadang ada beberapa sudah mengisi absen tetapi orang tersebut masih dirumah atau dijalan, serta mangkir ataupun meninggalkan tempat kerja saat jam kerja. Sehingga, ada karyawan yang mengalami sanksi ataupun kena surat peringatan (SP) dari pihak bank yang terkait. Hal ini berkaitan dengan tanpa adanya disiplin kerja yang baik, sulit bagi pihak bank mencapai hasil optimal, para karyawan perlu meningkatkan kinerja agar mendapatkan hasil yang memuaskan. Dalam hal ini, Perusahaan telah melakukan segala upaya agar terciptanya disiplin kerja yang baik sehingga kinerja karyawan menjadi lebih baik, mulai dari upaya absen menggunakan finger print, agar tidak terjadinya menitip absen untuk diabsenkan oleh karyawan lainnya.

Tabel 1. 8 Data Karyawan yang dikenakan surat peringatan (SP) di Bank BRI Kantor Cabang Depok Tahun 2022-2023

No	Buan	2022			2023		
		SP 1	SP 2	SP 3	SP 1	SP 2	SP 3
		Orang					
1	Januari	1	-	-	1	-	1
2	Februari	1	-	-	-	1	-
3	Maret	-	-	-	-	-	-
4	April	-	1	1	1	-	-
5	Mei	-	-	-	2	1	1
6	Juni	1	-	-	-	-	-
7	Juli	-	1	-	1	-	-
8	Agustus	-	-	-	-	1	-
9	September	1	-	-	-	-	1
10	Oktober	-	-	1	1	1	-
11	November	-	-	-	-	-	-
12	Desember	-	-	-	1	-	-
	Junlah	4	2	2	7	4	3
	Total	22					

Sumber : Data sekunder,Bank BRI Kantor Cabang Depok. (Data diolah 2025)

Keterangan :

1. SP 1 Terlambat masuk selama lebih dari 3 hari berturut – turut, alpha selama 3 hari dan kecerobohan dalam menggunakan properti perusahaan
2. SP 2 Terlambat masuk lebih dari 1 minggu, dan alpha lebih dari 3 hari
3. SP 3 Alpha 1 bulan, merusak nama baik perusahaan, dan kesalahan fatal lainnya.

Pada tabel 1.4 diatas, dapat dilihat bahwa tahun selalu saja ada karyawan yang melakukan pelanggaran pada Bank BRI Kantor Cabang Depok, baik pelanggaran ringan, sedang, maupun pelanggaran berat. Hal ini dapat dilihat pada tabel diatas bahwa hampir semua karyawan mendapatkan peringatan dari bank baik lisan maupun tulisan, tetapi saja masih ada karyawan yang melanggar aturan dalam bekerja.

Berdasarkan uraian diatas, tentang pentingnya hubungan disiplin kerja yang dimiliki karyawan dalam bekerja disuatu organisasi sehingga karyawan harus mampu meningkatkan kinerjanya secara lebih baik, maka penulis tertarik ingin melakukan penelitian pada Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Depok dengan Judul **"Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Kantor Cabang Depok"**.

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka dari masalah yang timbul dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan Bank BRI Kantor Cabang Depok mengalami penurunan
2. Kinerja karyawan masih belum terealisasi secara sempurna pada Bank BRI Kantor Cabang Depok
3. Tingkat ketidakhadiran karyawan masih cukup tinggi pada Bank BRI Kantor Cabang Depok
4. Masih banyak karyawan yang kurang disiplin seperti datang terlambat, orangnya masih dirumah tetapi sudah absen, dan suka keluar diam diam

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi penelitian, maka dapat dirumuskan beberapa masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kinerja karyawan Bank BRI Kantor Cabang Depok ?
2. Bagaimana disiplin kerja karyawan pada Bank BRI Kantor Cabang Depok ?
3. Bagaimana terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan Bank BRI Kantor Cabang Depok ?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan diantara variabel – variabel penelitian, yaitu disiplin kerja dengan kinerja karyawan, dan menyimpulkan hasil penelitian serta memberikan saran yang dapat memecahkan penyebab timbul\nya permasalahan pada Bank BRI Kantor Cabang Depok .

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mencari atau memperoleh jalan keluar untuk membahas permasalahan yang telah diidentifikasi, yaitu :

1. Untuk menganalisis disiplin kerja karyawan pada Bank BRI kantor Cabang Depok.
2. Untuk menganalisis kinerja karyawan pada Bank BRI Kantor Cabang Depok.
3. Untuk menganalisis hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada Bank BRI Kantor Cabang Depok.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan dan pertimbangan serta pemikiran yang bermanfaat bagi perusahaan dalam pemberian motivasi kepada karyawan lebih meningkatkan kedisiplinan yang bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan dalam kinerja serta efektivitas waktu sebaik mungkin.

1.4.2 Kegunaan Akademis

Dengan penelitian ini diharapkan menambahkan pengetahuan dan pengalaman tentang disiplin kerja sebagai sarana untuk menerapkan dan mengembangkan ilmu sumber daya manusia yang telah diperoleh di bangku perkuliahan dengan dunia kerja generasi penerus di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.