

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, organisasi dituntut untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasionalnya. Sumber daya manusia merupakan aset vital dalam mencapai tujuan organisasi, terutama di sektor perbankan yang bergerak dinamis (Nasution & Khair, 2022). Salah satu faktor kunci dalam mencapai tujuan tersebut adalah kinerja karyawan yang optimal. Di tengah dinamika industri keuangan yang kompetitif, kinerja karyawan menjadi penentu keberlangsungan operasional perusahaan. Oleh karena itu karyawan diharuskan memiliki kinerja yang baik agar produktivitas perusahaan dapat terjaga (Widodo et al., 2024).

Seiring dengan pertumbuhan ekonomi, bank berfungsi tidak hanya sebagai tempat untuk menyimpan uang dan mencegah pencurian, tetapi juga sebagai Lembaga untuk memperdagangkan mata uang. Bank kemudian berkembang menjadi tempat untuk menabung, berinvestasi, dan menjalankan berbagai aktivitas keuangan lainnya. Sebagai entitas keuangan yang luas, bank memiliki kemampuan untuk menerima simpanan, dan memberikan pinjaman (Supratman & Solehudin, 2024).

Hal ini mengharuskan elemen perusahaan untuk menunjukkan sikap profesional dalam menjalankan berbagai tugas demi mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan sebuah organisasi. Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu,

tetapi juga oleh lingkungan kerja yang mendukung. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Dengan kata lain, dalam bekerja karyawan harus memenuhi standar pencapaian yang telah ditentukan, sehingga karyawan tersebut bisa dikatakan memiliki kinerja yang baik (Istiqomah & Adi, 2020). Memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di sektor ini sangatlah penting untuk menciptakan organisasi yang sukses (Mariana & Subandrio, 2021).

Di Indonesia, Bank Rakyat Indonesia (BRI) merupakan salah satu Lembaga perbankan terbesar (Website BRI.co.id). Untuk tetap relevan dan kompetitif, Bank BRI perlu terus berinovasi, baik dari segi pelayanan nasabah maupun dalam hal pengembangan dan *upgrading* karyawan. SDM, terutama di unit-unit kerjanya seperti Kantor Cabang Pembantu (KCP) Kawalu.

Tekanan dan tuntutan kerja yang tinggi di sektor perbankan diiringi dengan kompleksitas pekerjaan karyawan khususnya di BRI KCP Kawalu menjadikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi fokus yang perlu diperhatikan. Berdasarkan survei nasional oleh Laver (2022), sebanyak 40% karyawan generasi Z dan 24% milenial menunjukkan niat kuat untuk meninggalkan pekerjaan mereka dalam dua tahun ke depan, yang disebabkan oleh kejenuhan serta ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Fenomena ini menjadi tantangan besar, karena ketidakpuasan karyawan tidak hanya mengganggu kesejahteraan personal tetapi juga menurunkan kinerja dan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Salah satu peranan penting dalam membentuk sikap dan perilaku karyawan yaitu budaya organisasi. Menurut (Robbins & Judge, 2017:565), budaya organisasi didefinisikan sebagai serangkaian kegiatan yang digunakan oleh semua anggota organisasi, dan merupakan pembeda antara organisasi satu dengan yang lain. Hal ini dapat mempengaruhi pola berfikir dan perilaku seseorang yang merupakan dasar untuk evaluasi anggota organisasi. baik yang positif maupun negatif. Budaya organisasi yang positif merupakan komponen penting dalam mendorong peningkatan kinerja (Nasution & Khair, 2022).

Di samping itu, keseimbangan kerja-hidup (*work life balance*) juga menjadi isu yang semakin penting dalam dunia kerja saat ini. *Work life balance* diartikan sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan (Thevanes, N, 2018). Keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Konsep ini mencakup integrasi antara karier, waktu luang, keluarga, dan pengembangan spiritual, yang mana pada gilirannya dapat meningkatkan kreativitas di lingkungan perusahaan (Noviani, 2021).

Berdasarkan observasi yang penulis lakukan, Unit BRI KCP Kawalu, masih menerapkan sistem kerja yang kurang mempertimbangkan aspek fleksibilitas. Terlihat dari kepuasan kerja dimana karyawan seringkali merasa tidak memiliki cukup waktu untuk keluarga dan kegiatan pribadi. Karyawan di Unit BRI KCP Kawalu memiliki tugas dan tanggung jawab yang cukup luas dan berat. Pelaksanaan tugas ini menjadi tantangan yang harus dihadapi dalam upaya

mengembangkan metode kerja yang semakin menuntut kemajuan dan menghadapi persaingan.

Dalam aspek ini ketidakpuasan tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga dapat mempengaruhi kinerja dan pencapaian organisasi secara keseluruhan, di mana karyawan yang tidak dapat merasa nyaman atau terlibat dalam pekerjaan, mereka cenderung tidak dapat memberikan kontribusi maksimal. Sebaliknya kinerja karyawan cenderung mengalami peningkatan apabila individu merasa puas dalam menjalankan pekerjaannya.

Salah satu faktor yang membentuk kepuasan tersebut adalah pemenuhan kebutuhan psikologis seperti keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (*work life balance*). Namun, kebutuhan psikologis ini bersifat dinamis dan dapat berbeda antar karyawan, tergantung pada konteks lingkungan kerja. Budaya organisasi yang berlaku di tempat kerja juga menjadi unsur yang mempengaruhi. Karena kinerja dalam perusahaan dapat dikatakan berhasil jika memepertimbangkan kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Maka budaya yang baik akan menginstruksikan karyawan untuk memaksimalkan keterampilan yang dimiliki sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai (Kusumawardani, 2018).

Untuk memastikan kinerja karyawan, Unit BRI KCP Kawalu perlu secara konsisten memperhatikan kebutuhan dan keinginan karyawan untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk memahami bagaimana budaya organisasi dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat saling mempengaruhi dan berkontribusi terhadap kinerja karyawan.

Dengan mengetahui hubungan ini karyawan dapat merancang strategi yang lebih baik untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya memberikan hasil yang beragam terkait pengaruh budaya organisasi dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan. (Paembong et al., 2023) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah sakit Sinar Kasih Toraja”. Penelitian ini berfokus pada masalah kurangnya disiplin di kalangan pegawai Rumah Sakit Sinar Kasih Toraja. Banyak pegawai yang mengalami kesulitan dalam membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang berdampak pada kinerja mereka. Diperlukan budaya organisasi yang baik untuk meningkatkan kinerja pegawai dan menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi dan *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial.

Penelitian yang dilakukan oleh (Hikmah, 2023) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan *Work Life Balance* pada Kinerja Pegawai (Studi pada Pekerja Wanita di Jawa Timur)”. Penelitian ini mengamati fenomena di mana banyak perempuan di Jawa Timur yang bekerja dan menghadapi tantangan dalam menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Budaya organisasi yang baik diharapkan dapat mendukung kinerja pegawai, terutama bagi pekerja wanita yang sudah menikah. Dengan hasil menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sebaliknya *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian oleh (Aminni & Luturlean, 2023) dengan judul “Pengaruh *Work life Balance* dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Pati”. Penelitian ini menyoroti masalah penurunan kinerja pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Pati. Kinerja pegawai yang tidak optimal menghambat pencapaian tujuan organisasi. Masalah ini dipengaruhi oleh keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, serta disiplin kerja pegawai. Oleh karena itu, penting untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa variabel *work life balance* menunjukkan pengaruh yang positif terhadap Kinerja karyawan.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh (Saifullah, 2020) dengan judul “Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Flexible Work Arrangement* Terhadap Kinerja Karyawan Muslimah Konveksi”. Penelitian ini melihat tantangan yang dihadapi karyawan Muslimah di industri konveksi dalam membagi waktu antara pekerjaan dan tanggung jawab rumah tangga. Banyak dari mereka kesulitan menyeimbangkan peran sebagai pekerja dan ibu rumah tangga, yang berdampak pada kinerja mereka. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Dengan adanya kesenjangan dan inkonsistensi dari temuan penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan perlunya riset lebih lanjut. Khususnya dalam konteks unit kerja spesifik seperti unit BRI KCP Kawalu. Memahami peran budaya organisasi dan *work life balance* secara simultan terhadap kinerja karyawan pada lingkungan ini diharapkan dapat mengisi kekurangan literatur dan memberikan gambaran yang

lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang mendorong produktivitas SDM di sektor perbankan.

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh organisasi dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Pembantu Kawalu. Dengan fokus pada konteks tersebut, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi teoritis dengan memperkaya kajian terkait manajemen sumber daya manusia khususnya pada aspek budaya kerja dan keseimbangan kerja-hidup. Serta diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana budaya organisasi dan keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat berkontribusi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian kesenjangan penelitian-penelitian terdahulu serta fenomena yang ada maka, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan topik **“Pengaruh Budaya Organisasi dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu Kawalu)”** guna mengetahui apakah terjadi pengaruh signifikan dari variabel-variabel yang diteliti terhadap kinerja karyawan.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka identifikasi masalah yang dijadikan bahan penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana Budaya Organisasi pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu Kawalu.
2. Bagaimana *Work Life Balance* pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu Kawalu.

3. Bagaimana Kinerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu Kawalu.
4. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu Kawalu baik secara simultan maupun parsial.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Budaya Organisasi pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu Kawalu.
2. Untuk mengetahui *Work Life Balance* pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu Kawalu.
3. Untuk mengetahui Kinerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu Kawalu.
4. Untuk mengetahui pengaruh variabel Budaya Organisasi dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu Kawalu baik secara simultan maupun parsial.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

#### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan serta wawasan tentang bagaimana Budaya Organisasi dan *Work Life Balance* di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu Kawalu.



### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Penelitian ini diharapkan memberikan masukan kepada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu Kawalu. Dalam menjalankan strategi yang tepat agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya, terutama ditinjau dari aspek Budaya Organisasi dan *Work Life Balance*.

## **1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian**

### **1.5.1 Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini bertempat di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu Kawalu Jl. Perintis Kemerdekaan, Karsamenak, Kec. Kawalu, Kota Tasikmalaya, Jawa Barat 46195.

