

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia memiliki peranan dalam mewujudkan kesuksesan organisasi dimasa depan, tetapi manusia sebagai individu memiliki keterbatasan kemampuan, tenaga maupun waktu. Sebagai makhluk sosial yang tidak dapat memenuhi kebutuhan dan harapannya sendiri, maka masing-masing individu dituntut untuk dapat melakukan kerjasama agar kebutuhan dan harapannya terpenuhi. Kebutuhan ini pada umumnya dilakukan dalam organisasi sebagai sarana untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Bank Indonesia dalam Undang-Undang RI NO 10 Tahun 1998, tentang perbankan dapat disimpulkan bahwa usaha perbankan meliputi tiga kegiatan yaitu Menghimpun dana, menyalurkan dana dan memberikan jasa bank liannya. Individu dan organisasi mempunyai hubungan timbal balik. Artinya individu tidak mungkin mencapai tujuannya dan sasaran jika kerjasama antar sekelompok orang sebagai anggota organisasi tidak dikelola secara baik.

Salah satu keberhasilan organisasi tergantung dari perilaku individu, oleh karenanya dibutuhkan sebuah strategi agar karyawan memiliki nilai dan menjadi sumber keunggulan barsaing. Tidak dapat dipungkiri bahwa sumber daya manusia memegang peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi dan kenyataanya bahwa sumber daya manusia menjadi pusat perhatian pimpinan organisasi untuk diarahkan menjadi sumber daya manusia unggul organisasi.

Sumber daya manusia menjadi bagian terpenting yang akan menentukan keberhasilan dalam pelaksanaan kegiatan perbankan, tuntutan dari setiap perusahaan perbankan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin dibutuhkan sesuai dengan adanya perubahan-perubahan lingkungan yang terjadi didalam setiap perusahaan. Adanya perusahaan yang terjadi didalam lingkungan perusahaan perbankan, membuat perbankan harus melakukan perbaikan yang sesuai dengan perubahan lingkungan yang terjadi agar perusahaan jasa perbankan dapat berjalan dengan baik dan tetap dipercaya oleh masyarakat untuk menyimpan dananya.

Industri perbankan di Indonesia saat ini mengalami persaingan yang sangat ketat. Hal tersebut dapat ditandai dengan munculnya bank-bank baru yang sedang merangkak untuk masuk ke dalam persaingan industri perbankan. Tentu dalam keadaan seperti ini pihak perbankan dituntut untuk segera melakukan langkahlangkah penyesuaian kebijakan dan menentukan strategi yang tepat untuk beradaptasi dengan situasi persaingan yang terjadi (Tirta, 2022:1).

berdasarkan aset dapat dilihat pada Tabel 1.1.

**Tabel 1. 1**  
**Data Ranking Bank Umum Indonesia Tahun 2024 Berdasarkan Aset**

NO	NAMA BANK	ASET
1	Bank Mandiri	Rp 2.174,21 T
2	Bank Rakyat Indonnesia	Rp 1.965 T
3	Bank Negara Indonesia	Rp 1.086,66 T

(Sumber: OJK.go.id)

Berdasarkan Tabel 1.1 total asset yang dimiliki masing-masing bank memiliki selisih yang cukup signifikan dengan posisi PT. Bank Mandiri menempati posisi pertama dengan total asset Rp. 2.174,21 T dan posisi terakhir ditempati PT. Bank Negara Indonesia dengan total asset Rp.1.086,66 T. Sebagai catatan, berdasarkan lembaga survei tersebut, peringkat perbankan pada setiap Quartal selalu berubah.

Dampak yang muncul akibat dari fenomena ini adalah menuntut perusahaan dalam bidang industri jasa perbankan mencari cara agar bisa meningkatkan daya saing atau kompetisi yang sangat efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni untuk mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manusia merupakan salah satu faktor penting yang selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan perusahaan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan atau tenaga kerja, meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan sangat canggih (Malayu S.P Hasibuan, 2019:10).

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi perkembangan atau kemajuan dari suatu perusahaan (Triastuti, 2019:204). Peningkatan Kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan

merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan, semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global.

Penilaian kinerja PT. Bank Negara Indonesia KC Kota Bandung dinilai dari 2 (dua) aspek yaitu performansi dan kompetensi. Penilaian performansi dihasilkan dari penilaian apakah karyawan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target atau melaksanakan program kerja tepat waktu dalam periode tertentu yang telah ditetapkan perusahaan, sedangkan untuk penilaian kompetensi merupakan penilaian kemampuan yang dimiliki individu, penilaian kompetensi dilakukan oleh atasan, rekan sekerja dan bawahan. Penulis melihat standar nilai kerja pada PT. Bank Negara Indonesia KC Kota Bandung , dimana dapat dikatakan baik atau tidaknya suatu kinerja karyawan dilihat berdasarkan standar nilai kinerja.

Berikut adalah peraturan PT. Bank Negara Indonesia KC Kota Bandung mengenai standar nilai kinerja pegawai, sebagai berikut:

**Tabel 1. 2**  
**Standar Nilai Kinerja PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Kota Bandung**

<b>NO</b>	<b>NILAI</b>	<b>PREDIKAT</b>	<b>KETERANGAN</b>
<b>1</b>	4,5 – 5	A	Sangat Baik
<b>2</b>	3,5 – 4,5	B	Baik
<b>3</b>	2,5 - < 3,5	C	Cukup Baik
<b>4</b>	1,5 - < 2,5	D	Kurang Baik
<b>5</b>	< 1,5	E	Tidak Baik

Sumber: PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Kota Bandung, 2024

Berdasarkan Tabel 1.2 menjelaskan klasifikasi kinerja dengan nilai tertinggi adalah 4,5 - 5 dengan kategori sangat baik, yang kedua nilai 3,5 – 4,5 dengan kategori baik, yang ketiga nilai 2,5 – 3,5 dengan kategori cukup baik, yang keempat nilai 1,5 – 2,5 dengan kategori kurang baik, dan yang terakhir nilai < 1,5 dibawah dengan kategori tidak baik. Hasil rekapitulasi rata-rata penilaian karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia kantor cabang selama periode 2022-2024 sebagai berikut:

**Tabel 1. 3**  
**Evaluasi Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia**

NO	TAHUN	ANGKA	PREDIKAT	KETERANGAN
1	2022	2,50	C	Cukup Baik
2	2023	3,92	B	Baik
3	2024	3.75	B	Baik

Sumber: PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Kota Bandung, 2024

Berdasarkan Tabel 1.3 menunjukkan bahwa pencapaian kinerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia KC Kota Bandung mengalami peningkatan dari tahun 2022-2024 pada tahun 2022 pencapaian sebesar 2,50, tahun 2023 sebesar 3,92 dan pada tahun 2024 sebesar 3,75 dari pencapaian kinerja selama 3 tahun kebelakang PT. Bank Negara Indonesia KC Kota Bandung belum mencapai target yang di tetapkan yaitu sebesar 5 dengan predikat sangat baik. Penilaian kinerja karyawan dilakukan secara selfassessment oleh Divisi Kepatuhan berdasarkan assessment dan data pendukung masing-masing unit kerja terkait dan hasilnya disampaikan kepada Desk Sekretariat Perusahaan untuk dipublikasikan melalui website bank Negara Indonesia dan dalam melakukan penilaian kinerja karyawan biasanya dilakukan setiap 1 (satu) periode yaitu pada akhir bulan Desember.

Berdasarkan semua data sekunder yang diuraikan sebelumnya, peneliti masih kurang cukup untuk membuktikan penyebab dari belum optimalnya kinerja PT. Bank Negara Indonesia KC Kota Bandung maka dari itu peneliti menyebarkan kuesioner pendahuluan dan melakukan wawancara kepada karyawan PT. Bank anegara Indonesia Kantor cabang Kota Bandung mengenai kinerja karyawan. Berikut pra-survei terhadap 30 orang karyawan di PT. Bank Negara Indonesia kantor cabang Kota Bandung dengan mengambil sampel dari sebagian populasi dan hasilnya dapat dilihat pada Tabel 1.4 sebagai berikut:

**Tabel 1. 4**  
**Hasil Pra-Survei Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia**

No	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Skor Ideal	Mean
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)			
1.	Kualitas Kerja	2	5	10	7	6	80	100	2,66
2.	Kuantitas Kerja	4	5	8	7	6	84	100	2,80
3.	Tanggung Jawab	4	6	10	6	4	90	100	3,0
4.	Kerjasama	3	7	6	7	7	82	100	2,73
5.	Inisiatif	2	8	8	8	4	86	100	2,86
<b>Jumlah skor rata-rata Kinerja Karyawan</b>							<b>442</b>	<b>500</b>	<b>2,81</b>
<p><b>Jumlah Skor = Nilai × Tingkat Kesetujuan Skor Ideal =</b></p> <p><b>Jumlah Responden × Skor Tertinggi Mean = Jumlah Skor :</b></p> <p><b>Jumlah Responden (30)</b></p> <p><b>Skor Rata-rata = Jumlah Mean : Jumlah Pertanyaan (5)</b></p>									

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survei oleh penulis, 2024

Berdasarkan hasil pra-survei pada Tabel 1.4 kinerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia menunjukkan skor rata-rata pada kinerja karyawan sebesar 2,81 yang mana skor tersebut kurang sesuai dengan standar garis kontinum. hal ini

menunjukkan dimensi kinerja karyawan cenderung memiliki kriteria yang masih kurang baik. adapun dimensi kinerja yang masih ada di bawah rata-rata, yaitu dimensi kualitas kerja dengan skor rata-rata 2,66, dimensi kuantitas kerja dengan skor rata-rata 2,80, dimensi tanggung jawab kerja dengan skor terbesar rata-rata yaitu 3,0, dimensi kerjasama dengan rata-rata 2,73 dan dimensi inisiatif yang memiliki skor rata-rata 2,86. Secara keseluruhan dapat dikatakan kinerja karyawan belum sesuai dengan apa yang diharapkan di PT. Bank Negara Indonesia kantor cabang Kota Bandung.

Kinerja karyawan mempunyai peran penting untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Menurut Pebryanti tahun 2023 Kinerja merupakan Tingkat pencapaian suatu program atau kebijakan dalam mewujudkan organisasi tujuan, sasaran, visi, dan misi seperti yang digariskan melalui strategi perencanaan sebuah organisasi. Peneliti melakukan penelitian pendahuluan mengenai banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, Peneliti melakukan pra-survei mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui kuesioner yang disebarkan kepada PT. Bank Negara Indonesia kantor cabang Kota Bandung setelah melakukan prasurvei kepada 30 responden, sebelum melakukan pra-survei peneliti mencari tahu terlebih dahulu variabel apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dari teori-teori hasil analisis penelitian terdahulu. Menurut Hasibuan (2019:118) kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja, Beban Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi sebagai variabel yang dianggap bermasalah terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang

dilakukan oleh Prima Yulianti, Rika Ariska, Masruri (2022) yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Nagari Syariah Cabang Padang”, bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan,

Selanjutnya terdapat teori penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Asep Hardiansyah, Zahara Tussoleha Rony, Soehardi (2019) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank OCBC NISP Bagian *Record Management* dan *Partnership Operation*”, bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemudian yang terakhir terdapat penelitian yang dilakukan oleh Fyilia Pebiyanti, Alex Winarno (2021) dengan judul “Pengaruh *Work Life Balance* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank BJB Cabang Tasikmalaya)”, bahwa work life balance (keseimbangan kehidupan kerja) dan stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika karyawan memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja individu dan perusahaan serta karyawan mendapatkan kepuasan, karena dapat membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang baik. Pengelolaan tingkat stres yang tepat bagi karyawan dapat berdampak positif bagi kinerja individu dan perusahaan, karena ketika stres pada jumlah yang tepat akan meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja dengan baik.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja, Beban Kerja Stres

Kerja dan Kompensasi dianggap sebagai variabel bermasalah terhadap kinerja karyawan. Maka dapat dilihat bahwa yang memberikan kontribusi tersebut pada kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

**Tabel 1. 5**  
**Faktor Yang Diduga Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Bank**  
**Negara Indonesia Kantor Cabang Kota Bandung**

No	Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Mean
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1.	Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja fisik	4	14	6	4	2	104	3,46
		Lingkungan kerja non fisik	6	13	5	5	1	108	3,60
<b>Skor rata-rata Lingkungan Kerja</b>								<b>3,53</b>	
2.	Motivasi Kerja	Kebutuhan Akan Prestasi	6	11	6	4	3	103	3,43
		Kebutuhan Akan Afiliasi	7	10	8	3	2	107	3,56
		Kebutuhan Akan Kekuasaan	6	13	5	5	1	108	3,60
<b>Skor rata-rata Motivasi Kerja</b>								<b>3,53</b>	
3.	Disiplin Kerja	Absensi	10	8	7	3	2	111	3,70
		Tanggung Jawab Dalam Pekerjaan	7	10	8	3	2	107	3,56
		Kepatuhan	4	14	6	4	2	104	3,46
<b>Skor rata-rata Disiplin Kerja</b>								<b>3,57</b>	
4.	Keseimbangan Kehidupan Kerja	Keseimbangan Waktu	0	5	13	7	5	78	2,60
		Keseimbangan Keterlibatan	1	9	11	5	4	88	2,93
		Keseimbangan Kepuasan	0	10	11	5	4	87	2,90

No	Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Mean
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
<b>Skor rata-rata Keseimbangan Kehidupan Kerja</b>								<b>2,81</b>	
5.	Beban Kerja	Beban Fisik	4	14	6	4	2	104	3,46
		Beban Mental	6	13	5	5	1	108	3,60
		Beban Waktu	7	11	6	4	2	107	3,56
<b>Skor rata-rata Beban Kerja</b>								<b>3,54</b>	
6.	Stres Kerja	Stres Lingkungan	10	9	6	4	1	113	3,76
		Stres Organisasi	4	14	6	4	2	104	3,46
		Stres Individu	9	10	8	2	1	114	3,80
<b>Skor rata-rata Stres Kerja</b>								<b>3,67</b>	
7.	Kompensasi	Kompensasi Langsung	7	10	8	3	2	107	3,56
		Kompensasi Tak Langsung	10	8	7	3	2	111	3,70
<b>Skor rata-rata Kompensasi</b>								<b>3,63</b>	
<b>Jumlah Skor = Nilai × Tingkat Kesetujuan Mean = Jumlah Skor : Jumlah Responden (20)</b>									
<b>Skor Rata-rata = Jumlah Mean : Jumlah Pertanyaan</b>									

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survei oleh penulis, 2024

Berdasarkan Tabel 1.5 dapat diketahui tanggapan dari 30 responden mengenai 7 (tujuh) variabel bebas yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Bank Negara Indonesia kantor cabang kota Bandung yaitu variabel keseimbangan kehidupan kerja dengan skor rata-rata sebesar 2,81 dan stres kerja dengan skor rata-rata sebesar 3,67. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan menurun disebabkan oleh variabel keseimbangan kehidupan kerja dan stres kerja.

Menurut Ricardianto (2020:166) menjelaskan bahwa keseimbangan kehidupan kerja adalah suatu sistem di tempat kerja untuk menciptakan lingkungan kerja dengan berusaha mewujudkan keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Maka keseimbangan kehidupan kerja secara sederhana merupakan suatu kondisi di mana seorang pekerja dapat mengatur waktu secara baik atau dapat menyesuaikan antara pekerjaan di tempat kerja serta kebutuhan pribadi dan kehidupan dalam keluarga. Adapun hasil penelitian pra-survei mengenai keseimbangan kehidupan kerja, antara lain sebagai berikut.

**Tabel 1. 6**  
**Keseimbangan Kehidupan Kerja di PT. Bank Negara Indonesia Kantor**  
**Cabang Kota Bandung**

Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Mean
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Keseimbangan Kehidupan Kerja	Keseimbangan Waktu	0	5	13	7	5	78	2,60
	Keseimbangan Keterlibatan	1	9	11	5	4	88	2,93
	Keseimbangan Kepuasan	0	10	11	5	4	87	2,90
<b>Jumlah skor rata-rata Keseimbangan Kehidupan Kerja</b>								<b>2,81</b>

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survei oleh penulis, 2024

Berdasarkan Tabel 1.6 menyatakan bahwa rata-rata keseimbangan kehidupan kerja secara umum pada PT. Bank Negara Indonesia KC Kota Bandung sebesar 2,81 memperlihatkan bahwa skor rata-rata dari setiap dimensi masih rendah dan memiliki kriteria kurang baik. terdapat tiga dimensi yaitu keseimbangan waktu dengan skor rata-rata 2,60, keseimbangan keterlibatan dengan skor rata-rata 2,93 dan keseimbangan kepuasan dengan skor rata-rata 2,90.

Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja di perusahaan harus lebih diperhatikan dalam hal aspek-aspek keseimbangan kehidupan kerja dalam kehidupannya antara lain keseimbangan waktu. Proporsi waktu yang diluangkan untuk pekerjaan dan hal-hal diluar pekerjaan tentunya sangat menentukan dalam upaya tercapainya keseimbangan kehidupan kerja. Waktu untuk kesenangan pribadi, keluarga ataupun orang-orang disekitar kita. Aspek kedua yaitu Keseimbangan keterlibatan yang mengarah pada komitmen atas keikutsertaan dalam suatu kegiatan. Bentuk dari kegiatan itu sendiri tidak hanya diartikan sebuah acara atau event saja, tapi juga kegiatan seperti seni, olahraga maupun kegiatan bersama keluarga. Aspek selanjutnya adalah keseimbangan kepuasan yang menjadi aspek terakhir keseimbangan kehidupan kerja sebab faktor ini lah yang menentukan tingkat stres seseorang.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia kantor cabang bandung yaitu stres kerja. Stres merupakan ketegangan mental yang mengganggu kondisi emosional, proses berfikir dan kondisi fisik seseorang. Biasanya stres disebabkan oleh berbagai faktor, baik yang bersumber dari dalam maupun dari luar lingkungan pekerjaan. Ketidakmampuan karyawan menghadapi stres dan membiarkannya berlarut-larut berakibat pada kondisi mental dan emosional yang akan mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut. Maka dari itu pentingnya memperhatikan stres kerja pada karyawan agar stres kerja bisa ditanggulangi dan karyawan merasa nyaman melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Adapun hasil penelitian pra-survei mengenai stres kerja, yaitu:

**Tabel 1. 7**  
**Stres Kerja di PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Bandung**

Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Mean
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Stres Kerja	Stres Lingkungan	10	9	6	4	1	113	3,76
	Stres Organisasi	4	14	6	4	2	104	3,46
	Stres Individu	9	10	8	2	1	114	3,80
<b>Jumlah Skor Rata-Rata Stres Kerja</b>								<b>3,67</b>

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survei oleh penulis, 2024

Berdasarkan Tabel 1.7 menyatakan bahwa rata-rata stres kerja secara umum pada PT. Bank Negara Indonesia KC kota Bandung sebesar 3,67. Terdapat tiga dimensi yaitu Stres Lingkungan dengan skor rata-rata 3,76, Stres Organisasi dengan skor rata-rata 3,46 dan Stres Individu dengan skor rata-rata 3,80. Hal ini ditunjukkan pada dimensi Stres Kerja pada perusahaan masih memiliki kriteria yang kurang baik, dan juga terdapat masalah mengenai Stres Kerja dan menunjukkan terdapat masalah mengenai Stres kerja dalam perusahaan.

Stres kerja meningkat maka kinerja karyawan akan menurun begitu juga sebaliknya. Hal tersebut didukung dalam penelitian Massie (2020) dengan hasil stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi stres kerja maka kinerja karyawan akan menurun. Kinerja karyawan merupakan unsur utama yang membantu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2020:67) kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas dari perusahaan sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan perusahaan

kepada karyawan. Dalam penelitian Kuong (2020) menyatakan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Moorhead (2020) menyatakan bahwa suatu pekerjaan bergantung pada kemampuan dan tingkat stres yang dialami karyawan sehingga dalam mencapai kinerja yang baik karyawan wajib memiliki kemampuan untuk mengendalikan stres kerja yang dialami dalam bekerja.

Kelemahan sektor perbankan dalam kinerja karyawan saat ini terletak pada kesulitan beradaptasi dengan perubahan teknologi, terutama digitalisasi dan otomatisasi, yang menyebabkan adanya tekanan untuk mencapai target tinggi dan volume pekerjaan yang besar sering kali memicu stres, dan keseimbangan kehidupan kerja menurunkan motivasi kerja, dan menyebabkan ketidakstabilan karyawan yang tinggi, terutama di kalangan generasi muda. Selain itu, kurangnya peluang pengembangan karier dan penghargaan atas kinerja yang baik turut berkontribusi pada rendahnya kepuasan kerja, sehingga memengaruhi produktivitas dan kualitas layanan yang diberikan oleh karyawan. Dengan kelemahan tersebut penulis tertarik meneliti di sektor perbankan dengan alasan kinerja karyawan sangat penting karena kinerja karyawan merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan operasional dan layanan di sektor ini. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi dapat meningkatkan efisiensi, kualitas layanan, dan kepuasan nasabah, yang pada akhirnya berkontribusi pada profitabilitas dan daya saing bank. Selain itu, sektor perbankan saat ini menghadapi tantangan besar seperti digitalisasi, otomatisasi, dan perubahan regulasi, yang memerlukan kemampuan adaptasi karyawan. Penelitian ini dapat membantu mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

karyawan, seperti keterampilan, motivasi, tekanan kerja, dan kepuasan, serta bagaimana faktor-faktor ini berhubungan dengan kinerja keseluruhan bank. Dengan memahami dinamika ini, bank dapat merancang strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan, mengurangi turnover, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan berkelanjutan.

Berdasarkan pada latar belakang di atas sesuai dengan masalah yang terjadi di PT. Bank Negara Indonesia KC Kota Bandung, kinerja karyawan masih tergolong rendah. Diketahui terdapat beberapa faktor variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan di antaranya keseimbangan kehidupan kerja dan stres kerja. Oleh karena itu penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Bank Negara Indonesia Cabang Kota Bandung).”**

## **1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah**

Identifikasi masalah merupakan proses perumusan masalah yang akan diteliti, sedangkan rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang tercakup di dalam penelitian.

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian, penulis mengidentifikasi adanya beberapa masalah yaitu:

1. Keseimbangan Kehidupan Kerja
  - a. Kurang keseimbangan waktu karyawan antara pekerjaan, kehidupan pribadi dan bersama keluarga.
  - b. Kurang keseimbangan keterlibatan karyawan ditempat kerja maupun

keterlibatan bersama keluarga.

- c. Kurang keseimbangan kepuasan karyawan yang terjadi antara kontribusi di tempat kerja dengan kebersamaan bersama keluarga.

## 2. Stres Kerja

- a. Kondisi stres kerja yang tinggi dikarenakan lingkungan kerja.
- b. Kondisi stres kerja dinilai tinggi dalam organisasi.
- c. Kondisi stres kerja yang tinggi karena beban pribadi atau individu.

## 3. Kinerja Karyawan

- a. Kinerja karyawan yang belum optimal.
- b. Kuantitas dan kualitas kerja karyawan masih kurang baik.
- c. Kerja sama dan inisiatif kerja karyawan masih kurang terjalin dengan baik.
- d. Tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan masih kurang.

### 1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah penelitian, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Stres Kerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia Cabang Kota Bandung.
2. Bagaimana Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia Cabang Kota Bandung.
3. Seberapa besar pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Negara Indonesia Cabang Kota Bandung secara simultan dan parsial.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Keseimbangan kehidupan kerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia Cabang Kota Bandung.
2. Stres kerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia Cabang Kota Bandung.
3. Kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia Cabang Kota Bandung.
4. Besarnya pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia Cabang Kota Bandung secara simultan dan parsial.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi dan sebagai referensi untuk penelitian lainnya, perusahaan yang diteliti dan pembaca. Adapun kegunaan teoritis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **1.4.1 Kegunaan Teoritis/Akademi**

Adapun kegunaan penelitian teoritis/akademis dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Dapat memperkaya konsep atau teori perkembangan ilmu manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Dapat mengetahui definisi serta pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Dapat dijadikan bahan diskusi wacana ilmiah serta dapat digunakan sebagai dasar penelitian selanjutnya.

#### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan dan bermanfaat:

##### 1. Bagi Peneliti

- a. Dapat mengetahui permasalahan dan tingkat keseimbangan kehidupan kerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia Cabang Kota Bandung.
- b. Dapat mengetahui permasalahan dan tingkat stres kerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia Cabang Kota Bandung.
- c. Dapat mengetahui permasalahan dan tingkat kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia Cabang Kota Bandung.
- d. Peneliti dapat menerapkan ilmu ekonomi tepatnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang diperoleh selama perkuliahan.

##### 2. Bagi Perusahaan

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dalam mengkaji penerapan manajemen sumber daya manusia pada PT. Bank Negara Indonesia Cabang Kota Bandung.
- b. Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi atas masalah yang dihadapi sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia Cabang Kota Bandung.

### 3. Bagi Pihak Lain

- a. Menjadi bahan atau referensi untuk mengetahui dan memahami mengenai pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Hasil penelitian ini dapat menjadi saran informasi yang bermanfaat dan sebagai bahan referensi tambahan untuk mengembangkan penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.