

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. Individu dan organisasi mempunyai hubungan timbal balik. Artinya individu tidak mungkin mencapai tujuannya dan sasarannya 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.

Jasa perbankan merupakan sektor perekonomian yang sangat penting dan berkembang pesat. Pertumbuhan ini muncul karena permintaan dan perkembangan teknologi, permintaan produk perbankan juga akan meningkat bersama dengan fasilitasnya, memudahkan konsumen untuk bertransaksi sehingga dapat mengoptimalkan dan menyederhanakan waktu. Menurut UU No.10 Tahun 1998 pasal 1 ayat 2 tentang Perbankan yang menyatakan bahwa “Bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat.”

Industri perbankan Indonesia itu hanya mengenal dua jenis bank. Yaitu bank umum dan bank perkreditan rakyat (BPR). Yang membedakan di antara keduanya Mengacu pada Undang-undang tentang perbankan Nomor 10 Tahun 1998 (pasal 1), jelas dikatakan bahwa bank umum adalah bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional dan atau berdasarkan prinsip syariah yang dalam kegiatannya memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. Sedangkan Bank Perkreditan Rakyat (BPR) adalah bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional atau berdasarkan prinsip syariah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. Sebagai bank, BPR tetap memiliki fungsi utama untuk menjalankan fungsi intermediasi atau perantara keuangan. Yaitu mengumpulkan dana masyarakat dan menyalurkan kembali ke masyarakat. Baik dalam bentuk kredit atau dalam bentuk lainnya dengan tujuan mendorong kegiatan usaha masyarakat. Terutama untuk disalurkan pada usaha retail dan kredit kecil. Praktiknya, kegiatan BPR memang tak seluas kegiatan bank umum. Karena khittahnya, BPR itu memang ditujukan sebagai

institusi keuangan mikro. Oleh karena itu, BPR juga identik sebagai bank yang melayani pengusaha mikro, kecil, dan menengah yang lokasinya tak jauh dari jangkauan BPR.

BPR Nusamba Plered merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa perbankan, dituntut untuk selalu memberikan kinerja terbaik agar mampu mewujudkan tujuan dari perusahaan yang ingin menjadi sebuah perusahaan jasa perbankan yang mandiri, tampil beda dan jadi nomor satu dalam kreativitas, inovasi dan prestasi. Harapan dari perusahaan adalah mampu memberikan pelayanan terbaik, dengan tujuan agar dapat membantu meningkatkan taraf hidup masyarakat yang masih tergolong lemah atau kurang beruntung secara finansial. Berikut merupakan tabel nilai *Non Performing Loan* di PT.BPR Nusamba Plered.

Tabel 1. 1
Daftar Jumlah Aset BPR di Purwakarta

| NO | Kantor | Aset (Dalam Ribuan) |
|----|-----------------------------|------------------------|
| 1 | PT BPR ARTHAGUNA MANDIRI | 599,923,724.00 |
| 2 | PT BPR SINAR MAS PELITA | 354,269,150.00 |
| 3 | PT BPR NUSAMBA PLERED | 70,721,749.00 |

Sumber: PT. BPR Nusamba Plered

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa jumlah aset pada PT. BPR Arthaguna Mandiri memiliki jumlah aset terbanyak yaitu Rp.599,923,724.00 dan pada PT. BPR Sinar Mas Pelita memiliki jumlah aset sebanyak Rp. 354,269,150.00 dan pada PT. BPR Nusamba Plered memiliki jumlah aset Rp. 70,721,749.00.

Hal tersebut tentunya harus ditinjau kembali oleh pihak PT. BPR Nusamba Plered supaya dapat meningkatkan aset perusahaannya dan harus mengevaluasi kembali kinerja para karyawannya supaya mampu memberikan kualitas pelayanan yang terbaik dan bisa memberikan kepuasan terhadap konsumen.

Berdasarkan hal tersebut, karyawan merupakan masalah inti dan hal yang paling utama diperhatikan secara khusus dari perusahaan tersebut untuk mencapai efektivitas kinerja dengan cara membina dan memanfaatkan potensi sumber daya yang ada agar dapat menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas, sehat fisik dan mental, serta memiliki keterampilan yang tinggi. Kinerja merupakan hasil dari 5 sebuah proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan, standar atau kesepakatan yang telah ditetapkan.

Tabel 1. 2
Nilai Non Performing Loan (NPL) PT. BPR Nusamba Plered Periode 2021-2023

| No | Tahun | Non Performing Loan (NPL) |
|----|-------|---------------------------|
| 1 | 2021 | 9.35% |
| 2 | 2022 | 7.83% |
| 3 | 2023 | 13.92% |

Sumber: PT. BPR Nusamba Plered

Berdasarkan tabel 1.2 data yang diperoleh dari laporan keuangan BPR Nusamba Plered, fenomena yang terjadi dalam perusahaan tersebut adalah nilai *Non Performing Loan* atau juga disingkat dengan NPL adalah salah satu indikator kesehatan aset instansi keuangan, dari tahun 2021-2023 pada bank BPR Nusamba Plered mengalami peningkatan. Dapat dilihat pada tahun 2021 sebesar 9.35%, pada tahun 2022 menurun sebesar 7.83%, dimana di tahun 2022 ini cukup memadai namun ditahun berikutnya yaitu pada tahun 2023 meningkat drastis sebesar 13.92%. Jika nilai *Non Performing Loan* (NPL) terus terjadi kenaikan maka pada akhirnya akan mempengaruhi kondisi operasional perusahaan yang kemungkinan akan menyebabkan perusahaan mengalami kerugian. Salah satu penyebab turunnya profitabilitas pada bank BPR Nusamba Plered adalah adanya

kredit bermasalah yang ada di BPR Nusamba Plered tersebut. Kredit bermasalah menggambarkan suatu situasi dimana persetujuan pengembalian kredit mengalami risiko kegagalan, bahkan cenderung menuju atau mengalami rugi yang potensial. Kegiatan utama bank adalah pemberian kredit, guna untuk meningkatkan profitabilitasnya.

Berdasarkan hal tersebut, karyawan merupakan masalah inti dan hal yang paling utama diperhatikan secara khusus dari perusahaan tersebut untuk mencapai efektivitas kinerja dengan cara membina dan memanfaatkan potensi sumber daya yang ada agar dapat menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas, sehat fisik dan mental, serta memiliki keterampilan yang tinggi. Kinerja merupakan hasil dari 5 sebuah proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan, standar atau kesepakatan yang telah ditetapkan.

Tabel 1. 3
Data Hasil Kinerja PT. BPR Nusamba Plered

| Tahun | Nilai Angka | Interprestasi |
|--------------|--------------------|----------------------|
| 2021 | 95 | Memuaskan |
| 2022 | 97 | Sangat Memuaskan |
| 2023 | 91 | Memuaskan |

Sumber: PT. BPR Nusamba Plered.

Berdasarkan Tabel 1.3 menunjukkan bahwa kinerja PT. BPR Nusamba Plered mengalami fluktuasi dari tahun 2021 hingga tahun 2023. Pada tahun 2021 ke tahun 2022 mengalami kenaikan dari 95 menjadi 97 namun kembali turun di tahun 2023 menjadi 91. Hal – hal yang dinilai dalam hasil kinerja PT. BPR Nusamba Plered yaitu, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, dan kepemimpinan. Agar mampu melaksanakan seluruh fungsi dan tugas tersebut dengan baik, maka peranan orang – orang yang ada di dalam perusahaan ini dituntut

mampu berprestasi optimal dan professional dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan perusahaan. Namun dalam kenyataannya pada PT.Nusamba Plered sampai saat ini tugas – tugas tersebut belum terlaksana dengan baik sekaligus mencerminkan belum optimalnya kinerja karyawan.

Penilaian kinerja merupakan proses control kerja karyawan yang dievaluasi berdasarkan standart tertentu. Penilaian kinerja dilakukan secara efektif untuk mengarahkan perilaku karyawan dalam rangka menghasilkan jasa dengan kualitas yang tinggi. Manfaat lain dari penilaian kinerja antara lain digunakan untuk perbaikan prestasi kerja.

Oleh karena itu untuk mengetahui gambaran kinerja karyawannya maka peneliti melakukan kuesioner pra survei mengenai kinerja karyawan di PT. BPR Nusamba Plered sebagai berikut :

Tabel 1. 4
Pra Survey Kinerja Karyawan pada PT. BPR Nusamba Plered

| No | Pernyataan | Keterangan | | | | | Jumlah | Rata-Rata |
|----|--|------------|----|----|---|----|--------|-----------|
| | | STS | TS | KS | S | SS | | |
| 1 | Dalam bekerja saya selalu berinisiatif tanpa harus menunggu perintah terlebih dahulu dari pimpinan. | 5 | 7 | 5 | 7 | 6 | 92 | 3,0 |
| 2 | Saya selalu siap mengambil risiko dan mau untuk bertanggung jawab ketika pekerjaan yang saya lakukan terdapat kesalahan. | 2 | 5 | 7 | 9 | 7 | 104 | 3,4 |
| 3 | .Dalam bekerja saya selalu rapih dan teliti supaya pekerjaan saya | 1 | 5 | 9 | 7 | 8 | 106 | 3,5 |

| No | Pernyataan | Keterangan | | | | | Jumlah | Rata-Rata |
|-----------------------|--|------------|----|----|----|----|--------|------------|
| | | STS | TS | KS | S | SS | | |
| | mendapatkan hasil kerja yang maksimal. | | | | | | | |
| 4 | Dalam bekerja saya merasa tidak mengalami kesulitan untuk bekerja sama dengan rekan yang lainnya | 4 | 1 | 6 | 10 | 9 | 109 | 3.6 |
| 5 | Saya selalu berusaha dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan target waktu kerja yang telah ditentukan | 1 | 4 | 8 | 11 | 6 | 107 | 3,6 |
| Skor rata-rata | | | | | | | | 3,4 |

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survey (2024)

Berdasarkan pada tabel 1.2 diatas secara keseluruhan memperoleh skor rata-rata hasil jawaban responden mengenai kinerja karyawan sebesar 3,4. Apabila dilihat dari jumlah rata-rata terdapat pernyataan yang nilainya masih dibawah rata-rata yaitu pernyataan bahwa karyawan masih kurang karyawan masih kurang mampu menjalankan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dirinya, kurangnya dalam memberikan kualitas pelayanan.

Karyawan masih kurang profesional dalam menjalankan pekerjaannya, masih terdapat banyak karyawan yang masih bermalas-malasan dalam menjalankan pekerjaan, sehingga hal tersebut dapat mengganggu terhadap aktivitas di perusahaan, dengan begitu tanggungjawab para karyawan dapat dikatakan masih rendah.

Karyawan yang masih kurang disiplin dalam melakukan pekerjaannya, karyawan tersebut harus menunggu perintah terlebih dahulu dari atasan tanpa mengambil tindakan inisiatif sendiri, sehingga pekerjaannya akan menumpuk dan tidak bisa diselesaikan dengan tepat pada waktunya, hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin para karyawan yang berada di bank dapat dikatakan masih rendah.

Berdasarkan dari hasil kuesioner mengenai kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa penilaian kinerja karyawan pada PT.BPR Nusamba Plered dapat dikatakan masih kurang baik, selanjutnya peneliti melakukan survei pendahuluan yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT.BPR Nusamba Plered, kuesioner disebarkan kepada 30 karyawan yang berada PT.BPR Nusamba Plered yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1. 5
Hasil Pra Survey Faktor-Faktor Yang Diduga Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Nusamba Plered

| No | Variabel | Pernyataan | Keterangan | | | | | Jumlah | Rata-Rata |
|----|----------------|---|------------|----|----|----|----|--------|-----------|
| | | | STS | TS | KS | S | SS | | |
| 1 | Motivasi Kerja | Saya merasa puas terhadap kesempatan akan menunjukan hasil kerja | 2 | 0 | 2 | 18 | 8 | 120 | 4 |
| | | Saya merasa perusahaan ini sellau memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi | 2 | 1 | 4 | 12 | 11 | 119 | 3,9 |
| | | Prestasi kerja saya sudah sesuai dengan harapan perusahaan | 0 | 2 | 6 | 15 | 8 | 122 | 4 |

| No | Variabel | Pernyataan | Keterangan | | | | | Jumlah | Rata-Rata |
|-----------------------|-------------------|---|------------|----|----|----|----|--------|------------|
| | | | STS | TS | KS | S | SS | | |
| | | Saya merasa dalam bekerja merasa nyaman terhadap pengawasan dari atasan | 3 | 1 | 5 | 12 | 9 | 113 | 3,7 |
| | | Saya memiliki kemampuan kerja yang baik | 2 | 2 | 3 | 11 | 12 | 119 | 3,9 |
| Skor rata-rata | | | | | | | | | 3,9 |
| 2 | Work Life Balance | Saya dapat melakukan hobi tanpa terganggu oleh pekerjaan | 9 | 8 | 4 | 7 | 2 | 75 | 2,5 |
| | | Waktu yang saya miliki dengan keluarga tidak terganggu oleh pekerjaan | 7 | 7 | 7 | 6 | 3 | 81 | 2,7 |
| | | Masalah yang saya miliki dengan keluarga tidak terganggu oleh pekerjaan | 5 | 9 | 6 | 5 | 5 | 86 | 2,8 |
| | | Kehidupan pribadi saya dapat meningkatkan performa saya dalam bekerja | 7 | 2 | 8 | 6 | 7 | 94 | 3,1 |
| | | Pekerjaan yang saya lakukan dapat meningkatkan kehidupan pribadi saya | 6 | 8 | 3 | 6 | 7 | 90 | 3 |
| Skor rata-rata | | | | | | | | | 2,8 |
| 3 | Kepuasan Kerja | Adanya jaminan masa tua dari perusahaan | 1 | 1 | 5 | 6 | 17 | 127 | 4,2 |
| | | Gaji yang saya terima seimbang dengan tugas yang saya kerjakan setiap bulan | 1 | 3 | 8 | 13 | 5 | 108 | 3,6 |

| No | Variabel | Pernyataan | Keterangan | | | | | Jumlah | Rata-Rata |
|-----------------------|------------------|---|------------|----|----|----|----|--------|------------|
| | | | STS | TS | KS | S | SS | | |
| | | Kebijakan status karyawan tetap dan perusahaan | 1 | 0 | 8 | 16 | 5 | 114 | 3,8 |
| | | Kenyamanan kondisi untuk bekerja di tempat saya bekerja memadai | 0 | 3 | 6 | 14 | 7 | 115 | 3,8 |
| | | Kebijakan perusahaan dalam menempatkan saya sesuai dengan keterampilan kerja | 0 | 0 | 5 | 18 | 7 | 122 | 4 |
| Skor rata-rata | | | | | | | | | 3,9 |
| 4 | Lingkungan Kerja | Perlengkapan alat kerja di ruang kerja sudah memadai | 3 | 2 | 10 | 9 | 6 | 103 | 3,4 |
| | | Suasana di tempat kerja yang nyaman karena jauh dari suara bising | 2 | 3 | 6 | 10 | 9 | 111 | 3,7 |
| | | Penerangan / cahaya sudah memadai | 3 | 3 | 9 | 7 | 8 | 104 | 3,4 |
| | | Karyawan merasa aman dalam bekerja di tempat kerja karyawan | 1 | 6 | 6 | 10 | 7 | 106 | 3,5 |
| | | Pada ruangan kerja terdapat ventilasi udara yang baik | 3 | 6 | 8 | 7 | 6 | 97 | 3,2 |
| Skor rata-rata | | | | | | | | | 3,4 |
| 5 | Kompetensi | Saya memiliki pengetahuan yang memadai dalam bidang pekerjaan yang saya lakukan | 3 | 3 | 6 | 8 | 10 | 109 | 3,6 |

| No | Variabel | Pernyataan | Keterangan | | | | | Jumlah | Rata-Rata |
|-----------------------|----------------|--|------------|----|----|----|----|--------|------------|
| | | | STS | TS | KS | S | SS | | |
| | | Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan mengikuti metode kerja yang telah di tentukan | 1 | 2 | 10 | 10 | 7 | 110 | 3,6 |
| | | Saya memiliki keterampilan sesuai dengan keahlian yang saya miliki | 4 | 1 | 4 | 12 | 9 | 111 | 3,7 |
| | | Saya selalu bersikap tanggap dan rajin dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan | 2 | 1 | 5 | 12 | 10 | 117 | 3,9 |
| | | Saya mampu berkreaitivitas dalam bekerja | 2 | 1 | 7 | 7 | 13 | 118 | 3,9 |
| Skor rata-rata | | | | | | | | | 3,7 |
| 6 | Prestasi Kerja | Saya dapat menyelesaikan tugas dengan cepat sesuai waktu yang telah di tentukan | 2 | 5 | 6 | 10 | 7 | 105 | 3,5 |
| | | Saya memberikan pelayanan terbaik sesuai dengan kemampuan yang saya miliki | 3 | 7 | 6 | 7 | 7 | 98 | 3,2 |
| | | Saya bersungguh-sungguh dalam bekerja | 2 | 0 | 3 | 12 | 13 | 124 | 4,1 |
| | | Saya memberikan banyak kontribusi dalam perusahaan ini | 2 | 1 | 8 | 10 | 9 | 113 | 3,7 |

| No | Variabel | Pernyataan | Keterangan | | | | | Jumlah | Rata-Rata |
|-----------------------|----------|---|------------|----|----|---|----|--------|------------|
| | | | STS | TS | KS | S | SS | | |
| | | Saya mampu bekerja sama dengan tim menurut bidang tugas yang telah ditentukan | 3 | 3 | 3 | 9 | 12 | 114 | 3,8 |
| Skor rata-rata | | | | | | | | | 3,8 |

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survey (2024)

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat diketahui bahwa untuk mengetahui faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan sebagaimana tercantum dalam tabel tersebut, menunjukkan bahwa *work life balance* dan lingkungan kerja memiliki hasil nilai dibawah rata-rata dibandingkan dengan faktor-faktor dugaan variabel lain, sehingga menunjukkan bahwa variabel *work life balance* dan lingkungan kerja tersebut di duga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Work life balance merupakan kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan tanggung jawabnya dalam pekerjaan, membagi antara tanggung jawab pekerjaan, kehidupan keluarga dan tanggung jawab lainnya. Jika seorang karyawan tidak memiliki *work life balance* yang baik, maka kinerjanya cenderung kurang baik. Oleh karena itu, peneliti melakukan pra survey penelitian terhadap 30 karyawan di PT. BPR Nusamba Plered terkait *work life balance* yang dapat dilihat pada tabel 1.5 dibawah ini.

Tabel 1. 6
Pra Survey Work Life Balance Pada PT. BPR Nusamba Plered

| No | Pernyataan | Keterangan | | | | | Jumlah | Rata-Rata |
|----|---|------------|----|----|---|----|--------|-----------|
| | | STS | TS | KS | S | SS | | |
| 1 | Dapat melakukan hobi tanpa terganggu oleh pekerjaan | 9 | 8 | 4 | 7 | 2 | 75 | 2,5 |

| No | Pernyataan | Keterangan | | | | | Jumlah | Rata-Rata |
|-----------------------|--|------------|----|----|---|----|--------|------------|
| | | STS | TS | KS | S | SS | | |
| 2 | waktu yang dimiliki dengan keluarga tidak terganggu oleh pekerjaan | 7 | 7 | 7 | 6 | 3 | 81 | 2,7 |
| 3 | Masalah yang dimiliki dengan keluarga tidak terganggu oleh pekerjaan | 5 | 9 | 6 | 5 | 5 | 86 | 2,8 |
| 4 | Kehidupan pribadi dapat meningkatkan performa dalam bekerja | 7 | 2 | 8 | 6 | 7 | 94 | 3,1 |
| 5 | Pekerjaan yang dilakukan dapat meningkatkan kehidupan pribadi | 6 | 8 | 3 | 6 | 7 | 90 | 3,0 |
| Skor rata-rata | | | | | | | | 2,8 |

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survey (2024)

Berdasarkan pada tabel 1.5 diatas secara keseluruhan memperoleh skor rata-rata hasil jawaban responden mengenai work life balance sebesar 2,8. Apabila dilihat dari jumlah rata-rata terdapat pernyataan yang nilainya masih dibawah rata-rata yaitu pernyataan, dapat melakukan hobi tanpa terganggu oleh pekerjaan dengan skor 2,5, waktu yang dimiliki dengan keluarga tiak terganggu oleh pekerjaan dengan skor 2,7, dan masalah yang dimiliki dengan keluarga tidak terganggu oleh pekerjaan dengan skor 2,8.

Work life balance merupakan keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaannya yang terjadi ketika individu mampu untuk mengalokasikan waktu dan energi tidak hanya untuk tuntutan pekerjaan tetapi juga tuntutan kehidupan pribadinya, mampu disini berkaitan dengan bagaimana kehidupan karyawan yang berperan sebagai individu yang dapat mengatur

waktunya untuk bekerja, bagaimana dapat menikmati waktu untuk kehidupan pribadinya dan juga waktu untuk keluarganya. Tingginya tuntutan beban kerja yang diberikan akan membuat karyawan kelelahan serta jenuh, karena karyawan dapat menghabiskan waktunya dalam sehari untuk bekerja sehingga menjadi salah satu alasan karyawan harus memperhatikan *work life balance*.

Menurut Sedarmayanti (2018:46) menyatakan bahwa Lingkungan kerja merupakan keseluruhan dari alat perkakas dan bahan yang berada di lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja dengan pengaturan dan metode kerjanya yang baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu kondisi yang terkait dengan karakteristik tempat kerja terhadap perilaku dan sikap karyawan yang terlibat dalam pekerjaan yang sama, berbagi tugas bersama atau menghadapi pekerjaan yang sama memerlukan faktor lingkungan yang mendukung kebersamaan. Oleh karena itu, peneliti melakukan pra survey penelitian terhadap 30 karyawan di PT. BPR Nusamba Plered terkait lingkungan kerja yang dapat dilihat pada tabel 1.5 dibawah ini.

Tabel 1. 7
Pra Survey Lingkungan Kerja Pada PT. BPR Nusamba Plered

| No | Pernyataan | Keterangan | | | | | Jumlah | Rata-Rata |
|----|---|------------|----|----|---|----|--------|-----------|
| | | STS | TS | KS | S | SS | | |
| 1 | Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah baik dan memadai | 3 | 2 | 10 | 9 | 6 | 103 | 3,4 |
| 2 | Fasilitas tempat istirahat ditempat kerja saya telah memadai.Peralatan dibagian tempat kerja saya telah memadai | 3 | 3 | 9 | 7 | 8 | 104 | 3,4 |

| No | Pernyataan | Keterangan | | | | | Jumlah | Rata-Rata |
|-----------------------|---|------------|----|----|----|----|--------|------------|
| | | STS | TS | KS | S | SS | | |
| 3 | .Peralatan dibagian tempat kerja saya telah memadai | 2 | 3 | 6 | 10 | 9 | 111 | 3,7 |
| Skor rata-rata | | | | | | | | 3,5 |

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survey (2024)

Berdasarkan pada tabel 1.5 menunjukkan bahwa jumlah nilai rata-rata pada variabel lingkungan kerja yaitu sebesar 3,5 dan terdapat pernyataan yang nilainya paling rendah yaitu pada penerangan lampu dan cahaya, yang dapat diartikan bahwa karyawan merasa penerangan lampu dan cahaya pada ruangan masih kurang memadai sehingga kurang memberikan rasa nyaman kepada karyawan. Adapun pernyataan tempat istirahat yang nilainya kecil yang dapat diartikan bahwa fasilitas tempat untuk beristirahat karyawan masih kurang memadai sehingga karyawan lebih memilih untuk beristirahat diluar lingkungan perusahaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dapat terbilang masih kurang baik dengan nilainya rata-ratanya yang masih rendah dan faktor tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawannya.

Menurut Mangkunegara (2018:70) yang menyatakan bahwa “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Hasil penelitian pendahuluan juga mengindikasikan bahwa terdapat masalah antara lingkungan kerja yang kurang kondusif dan disiplin kerja karyawan terhadap kualitas kinerja karyawannya, yang mana apabila lingkungan kerja masih kurang sesuai dengan kenyamanan dan tingkat kedisiplinan karyawan

yang masih rendah, tentunya hal tersebut akan mempengaruhi terhadap kualitas kinerja para karyawannya.

Berdasarkan dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja dan *work life balance*, lingkungan kerja yang baik dan kedisiplinan karyawan yang baik sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, lingkungan kerja menjadi faktor dalam kenyamanan karyawan ketika bekerja dan *work life balance* menjadi keseimbangan seseorang dalam melaksanakan kegiatan guna mendapatkan hasil yang maksimal.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan, maka peneliti tertarik untuk meneliti dan mengetahui lebih mendalam tentang bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan *work life balance* karyawan terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu peneliti memilih judul untuk penelitian yaitu **“PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.BPR NUSAMBA PLERED.”**

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi dan rumusan penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang ada, bertujuan untuk memudahkan dalam proses penelitian yang mencakup ke dalam penelitian yang meliputi faktor – faktor yang di iindikasikan mempengaruhi kinerja karyawan dengan *work life balance* dan lingkungan kerja.

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan dari latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang berada pada PT.BPR Nusamba Plered yaitu

1. *Work Life Balance*
 - a. Karyawan tidak dapat melakukan hobi tanpa terganggu oleh pekerjaan b. Belum seimbang waktu pekerjaan dengan keluarga
 - c. Masalah keluarga yang dapat mengganggu pekerjaan karyawan
2. Lingkungan Kerja
 - a. Karyawan merasa penerangan lampu dan cahaya pada ruangan masih kurang memadai.
 - b. Karyawan merasa fasilitas tempat untuk beristirahat karyawan masih kurang memadai.
3. Kinerja Karyawan.
 - a. Karyawan masih kurang memiliki inisiatif sendiri yang mana harus menunggu perintah terlebih dahulu dari pimpinan perusahaan dalam melaksanakan pekerjaannya.
 - b. Karyawan masih kurang memiliki rasa bertanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang dikerjakannya.
 - c. Karyawan masih kurang dapat memberikan kemampuan dengan kualitas yang bagus terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan identifikasi masalah yang dikemukakan diatas, maka rumusan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tanggapan karyawan tentang *work life balance* pada PT. BPR Nusamba Plered.
2. Bagaimana tanggapan karyawan mengenai lingkungan kerja pada PT. BPR Nusamba Plered.
3. Bagaimana tanggapan tentang kinerja karyawan pada PT. BPR Nusamba Plered.
4. Seberapa besar pengaruh *work life balance* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Nusamba Plered, baik secara simultan maupun parsial

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. *Work life balance* di PT. BPR Nusamba Plered.
2. Lingkungan kerja di PT. BPR Nusamba Plered.
3. kinerja karyawan di PT. BPR Nusamba Plered.
4. Besarnya pengaruh *work life balance* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Nusamba Plered, secara simultan maupun parsial.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan akan menambah ilmu pengetahuan yang bermanfaat khususnya dalam bidang pemasaran, selain itu peneliti juga

berharap dengan melakukan penelitian ini tidak hanya bermanfaat bagi peneliti tetapi bermanfaat bagi pembaca. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna baik secara teoritis maupun praktis. Adapun kegunaan yang diharapkan peneliti sebagai berikut :

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan digunakan sebagai acuan bagi pengembangan penelitian selanjutnya, menjadi referensi dan masukan pemikiran guna mendukung pengembangan teori yang sudah ada khususnya mengenai penelitian ini, yaitu pengaruh *work life balance* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Nusamba Plered.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis bermanfaat bagi berbagai pihak yang memerlukannya untuk memperbaiki kinerja agar dapat melakukan penelitian lebih lanjut, diantaranya Sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti
 - a. Dapat mengetahui permasalahan yang terjadi mengenai *work life balance* di PT BPR Nusamba Plered.
 - b. Dapat mengetahui permasalahan yang terjadi mengenai lingkungan kerja di PT. BPR Nusamba Plered..

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan dan saran kepada perusahaan guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan sebagai bahan evaluasi komitmen pegawai untuk dimasa mendatang,

serta masukan bagi perusahaan dalam usahanya untuk memecahkan masalah yang berhubungan dengan work life balance, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

3. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi atau bahan referensi untuk para pembaca yang akan melakukan penelitian pada bidang serupa maupun tidak serupa.