

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dunia usaha saat ini semakin berkembang sehingga perusahaan harus memanfaatkan sumber daya alam dan sumber daya manusia untuk mendukung kegiatan perusahaan (Darmawan et al., 2021). Tantangan bagi negara – negara berkembang di era globalisasi adalah bagaimana pelaksanaan dari perekonomiannya tersebut. Persaingan yang sifatnya terbuka antar pelaku ekonomi global, menuntut perusahaan untuk aktif dalam meningkatkan kemampuan serta kualitas sumber daya manusia agar mampu menghadapi persaingan global. Persaingan bisnis yang semakin meningkat seiring berjalannya waktu mengharuskan perusahaan untuk semakin unggul dan bersaing (Asari, 2022).

Dengan adanya perkembangan yang pesat di bidang ekonomi saat ini, bangsa Indonesia dituntut untuk selalu mengikuti perkembangan perekonomian dan melihat peluang – peluang yang ada. Saat ini untuk menjadi perusahaan yang terbaik merupakan keinginan setiap perusahaan. Menurut Mardiani & Widiyanto, (2021) perusahaan perlu membuat kebijakan yang tepat bertujuan agar dapat bertahan, bersaing dengan perusahaan lain, dan perusahaan mampu meningkatkan elektabilitasnya untuk semakin mendapat kepercayaan oleh konsumen atau masyarakat. Dengan manajemen yang baik

sebuah perusahaan akan mampu bersaing dengan perusahaan lain melalui peningkatan efektivitas perusahaanya.

Sistem keuangan merupakan tatanan dalam perekonomian suatu negara yang memiliki peran terutama dalam menyediakan fasilitas jasa-jasa di bidang keuangan oleh lembaga-lembaga keuangan serta lembaga penunjang seperti pasar uang dan pasar modal. Sistem keuangan Indonesia dapat dibedakan dalam dua jenis yaitu sistem perbankan dan lembaga keuangan bukan bank. Lembaga keuangan ini dapat menerima simpanan dari masyarakat, maka juga disebut *depository financial institutions* yang terdiri dari bank umum dan bank perkreditan rakyat. Sedangkan lembaga keuangan bukan bank adalah lembaga keuangan selain dari bank yang dalam kegiatan usahanya tidak diperkenankan menghimpun dana secara langsung dari masyarakat dalam bentuk simpanan menurut (Irsyadi Zain, 2020).

PT BPR Gunung Slamet atau lebih dikenal dengan nama Bank Gunung Slamet adalah BPR yang ada di wilayah Kabupaten Cilacap yang dikelola oleh swasta atau perorangan. BPR Gunung Slamet didirikan pada tanggal 20 Mei 1969 di Cilacap. Saat ini BPR Gunung Slamet telah memiliki 5 kantor cabang dan 11 kantor kas yang tersebar luas di wilayah Cilacap dan Banyumas. Produk – produk BPR Gunung Slamet sangat beragam dari tabungan, deposito, kredit dan PPOB. Untuk tabungan dan deposito BPR Gunung Slamet menawarkan bunga yang tinggi dan dijamin oleh Lembaga Penjamin Simpanan (LPS). Untuk produk kredit pasti dengan bunga yang

rendah dan syarat ketentuan yang mudah serta kredit cepat cair. Dengan keahlian yang dimiliki Bank Gunung Slamet senantiasa tumbuh berkembang menjadi Bank yang sehat, kuat dan terpercaya.

(<https://bprgunungslamet.com/>)

Sumber daya manusia (SDM) memiliki posisi yang sangat strategi dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia (Basri, 2020). Keberadaan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik – baiknya sehingga mampu menerapkan output optimal (Mardiani & Widiyanto, 2021).

Dalam penelitian ini, peneliti akan berfokus pada pembahasan sisi sumber daya manusia (SDM), berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan. Kualitas SDM dapat diukur dari pencapaian kinerja dalam perusahaan secara optimal. Menurut Palar et al., (2022) kinerja dapat juga diartikan sebagai pengeluaran energi untuk kegiatan yang dibutuhkan oleh seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan menurut Arif, (2018) dalam Avengalista et al., (2022) kinerja adalah hasil kerja atau tingkat keberhasilan seorang secara individu dari kualitas dan kuantitas yang digapai

oleh seorang pegawai dalam mengerjakan tugasnya yang diberikan perusahaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sebagai kelangsungan kegiatan dalam perbankan, kinerja karyawan sangat penting untuk tercapainya visi dan misi sebuah perusahaan. Sebab jika kinerja dari perbankan menurun maka perusahaan tersebut tidak dapat bersaing dengan perusahaan lain. Namun jika kinerja dari karyawan maupun perusahaan baik maka diharapkan dapat bersaing dengan perusahaan perbankan lainnya. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi diperlukan adanya peningkatan kinerja yang dapat mengoptimalkan sumber daya manusia agar dapat berjalan dengan baik dan mencapai tujuan yang diharapkan.

Peneliti telah melakukan survey melalui wawancara terhadap Ibu Fera Hernawati selaku Kepala bagian dana pada tanggal 25 September 2023, hasil dari wawancara tersebut menjelaskan bahwa PT BPR Gunung Slamet Cilacap mengalami kesulitan dalam pengoptimalan kenaikan kinerja perusahaan paska covid 19. Hal tersebut dikarenakan karyawan di PT BPR Gunung Slamet Cilacap tidak dapat memaksimalkan kinerjanya akibat lingkungan kerja pada perusahaan yang kurang mendukung. Adanya bekas resapan air hujan yang terdapat pada dinding kantor yang menjadikan kurangnya kenyamanan karyawan saat bekerja, adanya sistem kerja lembur yang tidak menentu serta beberapa karyawan yang kurang memiliki inisiatif untuk membantu karyawan lain.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah *work life balance* (Mardiani & Widiyanto, 2021). *Work Life Balance* merupakan faktor penting bagi tiap karyawan, agar karyawan memiliki kualitas hidup yang seimbang dalam berhubungan dengan keluarganya dan seimbang dalam pekerjaan (Kembuan et al., 2021). Dalam pandangan perusahaan *work-life balance* adalah tantangan untuk menciptakan budaya yang mendukung di perusahaan dimana karyawan dapat focus pada pekerjaan mereka sementara di tempat kerja (Maretta et al., 2022).

Berdasarkan survey yang dilakukan peneliti melalui wawancara pada tanggal 20 November 2023 kepada Ibu Dyahayu Legi Tarini, SE yang menjabat sebagai Kepala Bagian SDM beliau mengatakan ada beberapa permasalahan yang terjadi ada karyawan BPR Gunung Slamet yang susah menyeimbangkan pekerjaan. Peneliti menghasilkan fenomena pada PT BPR Gunung Slamet Cilacap bahwa terdapat karyawan yang susah untuk membagi waktu antara keluarga dan pekerjaan. Dimana permasalahan ini yang membuat karyawan harus mampu menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT BPR Gunung Slamet masih kurangnya *work life balance* dalam bekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Asari, (2022), Hikmah & Lukito, (2021), Mardiani & Widiyanto, (2021), Maretta et al., (2022), Lukmiati et al., (2020) menunjukkan *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian berbeda dilakukan oleh Rahmawati et

al., (2021) menyatakan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja (Kembuan et al., 2021). Definisi lingkungan kerja menurut Hasi et al., (2020) yaitu segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat memenuhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga lingkungan kerja dikatakan baik apabila etika karyawan dapat memberikan kontribusi yang besar kepada perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam kemajuan perusahaan (Sihaloho & Siregar, 2020). Kontrasnya lingkungan kerja di setiap organisasi dapat membuat ketidaknyamanan bagi karyawan dalam menyelesaikan kewajibannya, dapat membuat karyawan tidak bekerja dengan efisien (Rahayu & Rushadiyati, 2021).

Penelitian yang dilakukan oleh Apriyansyah et al., (2023), Avengalista et al., (2022), Ayu Wardani et al., (2023), Hasi et al., (2020), Heruwanto et al., (2020), Kembuan et al., (2021), Mardiani & Widiyanto, (2021), Maretta et al., (2022), Palar et al., (2022), Sihaloho & Siregar, (2020), Sugiarti, (2020), Darmawan et al., (2021), Wagiyono et al., (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian berbeda dilakukan oleh Warongan et al., (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan.

Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah *Organizational Citizenship Behavior* (Maretasari, Rina, Fitria, Khusnatul, Wardhana, 2022). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku karyawan yang dilakukannya secara sukarela, tidak berhubungan dan secara keseluruhan dapat mendukung efektivitas dan efisiensi organisasi (Basri, 2020). Dengan adanya system *organizational citizenship behavior* (OCB) perusahaan mengharapkan karyawan dapat bekerja lebih dari apa yang ditugaskan, selalu siap siaga dalam menerima pekerjaan tambahan, taat terhadap aturan yang ada, dan mampu menolong sesama antar pegawai (Hanapi et al., 2020). Survey yang dilakukan peneliti melalui wawancara pada tanggal 20 November 2023 kepada Bapak Guntoro, S Kom yang menjabat sebagai Bagian Umum, peneliti juga menemukan fenomena terkait *organizational citizenship behavior* terdapat beberapa karyawan yang kurang inisiatif karyawan dalam membantu karyawan lain yang memiliki kesusahan, beberapa karyawan merasa bahwa itu bukan tanggungjawabnya.

Penelitian yang dilakukan oleh A. Anwar, (2021), M. C. Anwar & Ahmadi, (2021), Basri, (2020), Ekhsan et al., (2022), Fadly et al., (2021), Fatmawati et al., (2022), Fauzi, (2020), Fernanda et al., (2021), Hafid & Edy, (2023), Hanapi et al., (2020), Maretasari, Rina, Fitria, Khusnatul, Wardhana, (2022), Said et al., (2021), Saputro, (2021), Kharismasyah, (2018) menunjukkan OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan. Penelitian berbeda dilakukan oleh Faiza & Suhardi, (2022) menyatakan bahwa OCB tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan suatu pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh Mardiani & Widiyanto, (2021), yang meneliti pengaruh *work life balance* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan hasil penelitian *work life balance* dan lingkungan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Peneliti menambahkan satu variabel yaitu *organizational citizenship behavior* (OCB) yang mengacu pada hasil penelitian Hanapi et al., (2020), yang menyatakan variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan., selain itu peneliti tertarik untuk meneliti di PT BPR Gunung Slamet karena terdapat fenomena yang berhubungan dengan *Work Life Balance, Lingkungan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka peneliti mengambil judul **“Pengaruh *Work Life Balance, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai Variabel *Intervening* pada PT BPR Gunung Slamet Cilacap”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan?

2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB)?
5. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB)?
6. Apakah *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai variabel *intervening*?
7. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai variabel *intervening*?

C. Pembatasan Masalah

Pada penelitian ini penelitian menentukan batasan – batasan dari masalah yang mampu menjawab permasalahan penelitian. Oleh karena itu, dalam penelitian ini dilakukan pembatasan masalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini dibatasi pada variabel bebas yaitu variabel *work life balance*, lingkungan kerja. Sedangkan variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan serta *organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai variabel

intervening.

2. Penelitian ini dilakukan kepada karyawan PT BPR Gunung Slamet Cilacap.
3. Penelitian ini dilakukan pada bulan November – Desember 2023.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, maka tujuan yang ingin dicapai sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPR Gunung Slamet Cilacap.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPR Gunung Slamet Cilacap.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPR Gunung Slamet Cilacap.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel *work life balance* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *intervening organizational*

citizenship behavior (OCB) pada hubungan antara variabel *work life balance* terhadap kinerja karyawan.

7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *intervening organizational citizenship behavior* (OCB) pada hubungan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

E. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, penelitian ini diharapkan memiliki manfaat untuk PT BPR Gunung Slamet Cilacap, para karyawan yang bersangkutan, serta peneliti baik secara langsung ataupun tidak langsung. Manfaat yang diperoleh sebagai berikut :

a. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini mampu membawa wawasan atas *work life balance*, lingkungan kerja, *organizational citizenship behavior* (OCB) dan kinerja karyawan bagi penulis. Penelitian ini dapat menjadi salah satu referensi bagi siapapun yang akan melakukan penelitian yang serupa, sehingga dapat menjadi tolak ukur bagi peneliti selanjutnya.

b. Manfaat Praktis

a) Bagi pimpinan PT BPR Gunung Slamet Cilacap

Peneliti berharap hasil penelitian ini, dapat menjadi acuan untuk meningkatkan dan menjadi bahan pertimbangan bagi instansi untuk pengambilan keputusan dalam meningkatkan pengaruh *work life balance*, lingkungan kerja, dan *organizational citizenship behavior*

terhadap kinerja karyawan PT BPR Gunung Slamet Cilacap.

b) Bagi Karyawan

Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat menjadi acuan untuk karyawan terutama karyawan PT BPR Gunung Slamet Cilacap agar dapat mencapai kinerja yang maksimal.

c) Bagi Akademik

Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat bermanfaat untuk akademis yang dapat digunakan untuk penelitian lainnya guna menambah referensi bagi mahasiswa yang melakukan kajian tentang kinerja karyawan.

d) Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini, dapat digunakan sebagai syarat lulus untuk mendapatkan gelar sarjana S1 Manajemen di Universitas Muhammadiyah Purwokerto.