BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi perusahaan berperan penting untuk mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya organisasi kualitas dan kuantitas. Agar dapat didayagunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan, maka pengelolaan sumber daya manusia perlu diperhatikan karena kunci sukses organisasi bukan hanya terbentuk pada tersedianya modal yang cukup dan berkualitas saja, tetapi lebih bergantung pada sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang dilakukan atasan mengembangkan tenaga kerja dengan baik dari. Manajemen sumber daya manusia adalah pelaku penting bagi bergeraknya suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya, maka dari itu Pentingnya menjaga manajemen sumber daya manusia yang baik.

Manajemen berperan terhadap disiplin yang penting dalam setiap organisasi, baik itu perusahaan, institusi pemerintah, lembaga non-profit, atau bahkan dalam kehidupan sehari-hari. Konsep manajemen melibatkan pengelolaan sumber daya dan upaya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Dalam dunia yang terus berubah dan kompleks, manajemen menjadi kunci keberhasilan organisasi. Melalui pengaturan yang efektif dan pengarahan yang tepat, manajemen bertujuan untuk memaksimalkan penggunaan sumber daya yang

terbatas, seperti manusia, waktu, keuangan, dan materi, untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Manajemen melibatkan berbagai fungsi yang saling terkait, seperti perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Fungsi-fungsi ini membantu manajer dalam mengelola proses bisnis secara efisien, mengatasi tantangan, dan mencapai kinerja yang optimal. Perencanaan merupakan langkah awal dalam manajemen, di mana tujuan organisasi ditentukan dan strategi untuk mencapainya dirumuskan. Melalui perencanaan yang baik, organisasi dapat memiliki arah yang jelas dan rencana tindakan yang terperinci.

Pengorganisasian melibatkan pembagian kerja, pengelompokan aktivitas, dan penentuan wewenang serta tanggung jawab. Dengan mengatur struktur organisasi yang efektif, tugas dan tanggung jawab dapat ditugaskan dengan tepat kepada individu atau tim yang tepat. Pelaksanaan adalah langkah di mana rencana dan keputusan yang telah ditetapkan dilaksanakan. Manajer berperan dalam menggerakkan sumber daya manusia dan materiil untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Komunikasi yang efektif dan kepemimpinan yang baik menjadi penting dalam fase ini. Dimana jika terjalinya komunikasi yang baik diantara atasan dan bawahan maka sangat ber positif bagi perusahaan. Jika pengorganisasian ini dilakukan dengan baik,semua jalan nya manajemen di perusahaan akan lancar dan perusahaan bisa menjalankan visi misinya dengan baik.

Pengawasan, melibatkan pemantauan kinerja organisasi untuk memastikan bahwa kegiatan yang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Dengan melakukan pengukuran kinerja dan mengambil tindakan perbaikan jika diperlukan, manajemen dapat mengendalikan proses dan memastikan pencapaian tujuan.

Di era modern ini, perubahan dinamis dalam lingkungan kerja yang telah menghadirkan tantangan baru bagi karyawan dalam menjaga keseimbanagan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. work life balance (keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi) telah menjadi isu yang semakin penting di dunia kerja saat ini. Keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat memberikan manfaat signifikan bagi karyawan, perusahaan, dan masyarakat secara keseluruhan. PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kota Jambi, sebagai salah satu bank terkemuka di Indonesia, juga dihadapkan pada tantangan yang sama dalam mengelola *work life balance* bagi karyawannya.

Industri perbankan ditandai dengan lingkungan kerja yang seringkali penuh tekanan, beban kerja yang tinggi, dan waktu kerja yang fleksibel. Karyawan bank, termasuk karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kota Jambi, sering menghadapi tuntutan yang tinggi untuk mencapai target kinerja yang ketat, menjaga hubungan yang sehat dengan nasabah, dan mengikuti perkembangan industri yang cepat. Dalam lingkungan kerja yang seperti itu, tantangan untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi semakin kompleks.

Keseimbangan yang tidak seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat ber negatif terhadap kesejahteraan dan kinerja karyawan. Karyawan

yang mengalami ketidakseimbangan tersebut cenderung mengalami stres, kelelahan, penurunan konsentrasi, dan kepuasan kerja yang rendah. Hal ini dapat ber buruk terhadap kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan.

Oleh karena itu, perlu adanya strategi pengelolaan *work life balance* yang efektif di PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kota Jambi untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan kinerja kerja. Strategi ini harus mencakup kebijakan perusahaan yang mendukung karyawan dalam mencapai keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta mengintegrasikan prinsip-prinsip work life balance ke dalam budaya perusahaan.

Namun, saat ini masih kurangnya penelitian yang secara khusus mengkaji strategi pengelolaan *work life balance* dan nya terhadap kinerja karyawan di PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kota Jambi. Oleh karena itu, penelitian ini akan fokus pada pengembangan strategi pengelolaan *work life balance* yang sesuai dengan konteks perusahaan tersebut dan menganalisisnya terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan rekomendasi yang berguna bagi PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kota Jambi dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan dan kinerja perusahaan secara keseluruhan.Adapun Jumlah karyawan berdasarkan penelitian pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kota Jambi Dalam lima tahun terakhir dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.1

Perkembangan Jumlah Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kota Jambi Tahun 2018-2022

Tahun	Jumlah Karyawan	Perkembangan (%)
2018	188	1,0
2019	187	1,0
2020	180	1,0
2021	174	1,1
2022	155	1,0
2023	154	1,0

Sumber : PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kota Jambi

Berdasarkan tabel 1 bahwa jumlah pegawai pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kota Jambi dalam lima tahun terakhir terus mengalami penurunan hingga pada tahun 2023 dengan jumlah karyawan sebanyak 152 orang karyawan, dan rata-rata perkembang sebanyak 1,2%. dalam penurunan persentasi jumlah karyawan diatas dapat disimpulkan bahwa *work life balance* ada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Jambi ini memperhitungkan dalam penurunan jumlah karyawan. Aspek yang mempengaruhi dalam sumber daya manusia adalah masalah tentang balancenya pekerjaan dan kepentingan karyawan untuk perusahaan maupun untuk pribadi. Walaupun kita tahu bahwa di perusahaan memang lebih didahulukan kepentingan perusahaan daripada kepentingan pribadi. Dalam pekerjaan semua yang dikerjakan harus *balance* atau sesuai dengan porsinya di mana hak dan kewajiban sebagai karyawan di perusahaan itu sudah sesuai. Jika belum sesuai itu bisa ber pada jumlah karyawan yang berkurang,

tidak selesainya pekerjaan karyawan, kecilnya performa karyawan terhadap target yang diberikan perusahaan. Tidak tercapainya target.

Work life balance adalah keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang penting bagi individu dan perusahaan. Dalam konteks perusahaan, *work life balance* merupakan kondisi di mana karyawan dapat mengintegrasikan dengan seimbang tanggung jawab pekerjaan mereka dengan kebutuhan dan keinginan dalam kehidupan pribadi karyawan sendiri. Dimana kesejahteraan karyawan sangat lah penting, *work life balance* membantu meningkatkan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. Dengan memiliki waktu yang cukup untuk beristirahat, bersantai, dan melibatkan diri dalam aktivitas non-pekerjaan, karyawan akan merasa lebih bahagia dan lebih puas dengan hidup mereka. Ini akan ber positif pada motivasi, kinerja, dan kinerja mereka di tempat kerja.

Keseimbangan fisik dan mental yang harus selalu terjaga dengan baik. Jika karyawan terlalu fokus pada pekerjaan dan mengabaikan kebutuhan fisik dan mental mereka, mereka rentan terhadap kelelahan, stres, dan masalah kesehatan lainnya. Dengan memungkinkan waktu yang cukup untuk beristirahat, berolahraga, bersosialisasi, dan mengejar hobi, karyawan dapat menjaga keseimbangan yang sehat antara bekerja dan hidup pribadi mereka. Hal ini akan membantu meningkatkan kesehatan fisik dan mental mereka, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka di tempat kerja.

Dengan terjadinya keseimbangan fisik dan mental yang bagus maka terbangun lah Peningkatan kinerja yang baik bagi perusahaan, untuk meningkatkan dividen perusahaan, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Ketika karyawan memiliki waktu yang cukup untuk beristirahat dan melepaskan stres, mereka cenderung lebih segar, fokus, dan kreatif dalam pekerjaan mereka. Mereka juga dapat mengelola waktu mereka dengan lebih efektif, menghindari kelelahan, dan mencegah kejenuhan kerja. Sebagai hasilnya, mereka dapat bekerja lebih efisien dan menghasilkan hasil yang lebih baik. Ini merupakan yang sulit bisa diseimbangkan oleh perusahaan itu sendiri maupun karyawan, akan tetapi jika ini diterapkan dengan baik maka perusahaan akan sangat baik mulai dari dividen yang meningkat, karyawan yang loyal kepada perusahaan, kemudian lingkungan perusahaan itu sendiri menjadi sangat positif. Pasti siapapun yang akan bekerja disana akan sangat nyaman dan bahagia.

Kemudian pada retensi dan rekrutmen karyawan secara baik. Perusahaan yang memprioritaskan *work life balance* cenderung menjadi tempat yang lebih menarik bagi karyawan. Para profesional sering mencari lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dengan menawarkan *work life balance* yang baik, perusahaan dapat meningkatkan daya tarik mereka sebagai tempat kerja dan mempertahankan karyawan yang berbakat serta berpengalaman. Hal ini juga dapat membantu dalam upaya rekrutmen, karena perusahaan yang dikenal memiliki budaya kerja yang seimbang cenderung menarik kandidat yang berkualitas. Perusahaan yang memberikan lingkungan kerja yang baik akan sangat menarik bagi banyaknya calon pelamar kerja yang ingin bergabung kedalam perusahaan tersebut. Maka dari itu penting sekali membuat lingkungan kerja yang baik dan nyaman.

Begitu pula dengan meningkatkan loyalitas dan kepuasan karyawan pada perusahaan, *work life balance* dapat memperkuat ikatan antara karyawan dan perusahaan. Ketika perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, mereka cenderung merasa dihargai dan diakui. Ini dapat menghasilkan rasa loyalitas yang lebih tinggi dan meningkatkan kepuasan karyawan. Karyawan yang puas cenderung lebih berkomitmen pada perusahaan, bekerja dengan lebih baik, dan memperpanjang masa kerja mereka.

Untuk melihat jumlah karyawan yang resign dari PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kota Jambi selama lima tahun terakhir dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.2

Jumlah Karyawan Yang Resign Dari PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kota Jambi Tahun 2018 - 2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan yang Resign	Perkembangan (%)
2018	188	1	1,0
2019	187	7	1,0
2020	180	6	1,0
2021	174	19	1,1
2022	155	1	1,0
2023	154	2	1,0

Sumber : PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kota Jambi

Berdasarkan tabel 2 di atas menunjukan bahwa dalam lima tahun terakhir tidak banyak mengalami penurunan karyawan. Kasus karyawan resign pada tahun 2019 tidak ada, malah karyawan mengalami peningkatan yaitu sebanyak 7 orang,

karena perusahaan membuka rekrutmen, dan jumlah karyawan sendiri bertambah menjadi 185 orang. Kemudian pada tahun 2020 ada 6 orang karyawan yang resign dengan jumlah karyawan sebanyak 175 orang. Disini perusahaan kekurangan karyawan, dikarenakan berbagai macam hal karyawan resign, mulai dari tidak nyamannya bekerja, kelelahan, kurangnya waktu istirahat. Ini sangat berpengaruh terhadap jalanya kinerja dan kinerja perusahaan tersebut. Dimana beban kerja yang berlebihan, dengan jumlah karyawan yang tidak mencukupi untuk menangani tugas dan tanggung jawab yang ada, karyawan yang tersisa cenderung mengalami beban kerja yang berlebihan. Karyawan harus mengurus tugas-tugas tambahan atau mengambil alih tanggung jawab dari posisi yang kosong. Dan *job desk* yang dilakukan bisa *double.* Hal ini dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan kejenuhan kerja. Beban kerja yang berlebihan juga dapat mempengaruhi kinerja dan kualitas pekerjaan karyawan yang terlalu terbebani.

Kemudian karyawan mengalami penurunan kinerja. Ini sangat tidak baik bagi kemajuan perusahaan. Dengan beban kerja yang berlebihan dan sumber daya yang terbatas, kinerja karyawan dapat menurun. Mereka mungkin tidak dapat menyelesaikan tugas dengan efisiensi atau memenuhi tenggat waktu yang ditetapkan. Selain itu, kelelahan dan stres yang disebabkan oleh beban kerja yang berat juga dapat mengganggu fokus dan konsentrasi karyawan, mempengaruhi kualitas pekerjaan mereka.

Pada tahun 2022 perusahaan mengalami kekurangan karyawan yang banyak yaitu dimana 22 orang diberhentikan dikarenakan pengurangan karyawan. Dimana ini arahan dari kantor pusat bahwa berubahnya kebutuhan bisnis

perusahaan, yaitu ketika perusahaan mengalami perubahan dalam strategi, fokus, atau kebutuhan bisnis, mungkin perlu menyesuaikan ukuran tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan baru. Misalnya perusahaan mengalami penurunan penjualan atau perubahan dalam permintaan pasar, pengurangan karyawan dapat menjadi langkah yang diperlukan untuk mengurangi biaya operasional dan menjaga keberlanjutan bisnis. Maka dari itu perusahaan mengurangi karyawan untuk mengurangi *cost* juga.

Pengurangan *cost* tersebut juga berhubungan dengan efisiensi operasional yang dimana pengurangan karyawan dilakukan untuk meningkatkan efisiensi operasional perusahaan. Proses bisnis yang tidak efisien atau duplikasi pekerjaan dapat diidentifikasi, dan pengurangan karyawan diperlukan untuk menghapus tumpang tindih dan memperbaiki kinerja dan pengelolaan sumber daya yang baik. Pengurangan karyawan sendiri juga berpengaruh pada isu covid 19 dimana, hampir semua perusahaan di Indonesia mengalami penurunan laba. Makanya terjadinya pengurangan karyawan tersebut.

Perusahan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kota Jambi sendiri memiliki beberapa pengelompokkan karyawan. Dimana Perusahaan memiliki beberapa alasan untuk mengangkat karyawan menjadi karyawan tetap, yaitu tentang stabilitas dan kontinuitas pada perusahaan. Dalam jangka panjang, mengangkat karyawan menjadi karyawan tetap memberikan stabilitas dan kontinuitas dalam perusahaan. Dengan memiliki karyawan tetap, perusahaan dapat membangun tim yang terlatih dan berpengalaman, yang telah terbiasa dengan budaya, proses kerja, dan tujuan perusahaan. Hal ini membantu dalam

menjaga kontinuitas operasional dan meningkatkan efisiensi. Untuk melihat pembagian karyawan tersebut selama 5 tahun terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.3

Daftar Pengelompokkan Karyawan pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kota Jambi Tahun 2018 - 2023

Tahun	Jenis Karyawan			Bina BNI	Pegawai Kontrak Waktu Tertentu (PKWT)	Karyawan Tetap	Jumlah
	Outsourcing						
	Satpam	Cleaning Service	Agen 46				
2018	30	14	5	23	8	108	188
2019	37	15	4	31	7	93	187
2020	39	13	5	29	3	91	180
2021	40	15	4	26	9	80	174
2022	17	12	4	25	5	90	153
2023	18	13	5	23	4	89	152

Sumber : PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kota Jambi

Dari tabel 3 diketahui bahwa PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kota Jambi dalam 5 tahun terakhir mengalami fluktuasi dengan berkurangnya jumlah karyawan. Perbedaan pengelompokkan berdasarkan status kerja berpengaruh pada penghargaan terhadap kontribusi karyawan tersebut. Mengangkat karyawan menjadi karyawan tetap adalah bentuk penghargaan terhadap kontribusi yang signifikan yang telah diberikan kepada perusahaan selama periode kerja mereka. Ini mencerminkan pengakuan perusahaan terhadap kinerja, dedikasi, dan loyalitas karyawan. Memberikan kinerja yang baik sangat penting bagi perusahaan dalam memberikan penilai kinerja untuk karyawan

kontrak. Jika seorang karyawan kontrak telah menunjukkan kinerja yang baik selama periode kontrak mereka, perusahaan mungkin ingin mengakui kontribusinya dan mempertahankan mereka sebagai pegawai tetap. Karyawan yang telah terbukti berhasil dan berdedikasi dapat menjadi aset berharga bagi perusahaan dalam jangka panjang.

Namun memberikan kinerja yang tidak hanya masuk kerja tepat waktu, pulang tepat waktu, target tidak tercapai atau target tercapai, ramah kepada semua lingkungan kantor. Tidak hanya itu saja, namun karyawan kontrak harus melakukan pekerjaan dengan baik, yaitu memberikan loyalitas kepada perusahaan, mulai dari loyalitas pikiran, tenaga, waktu. Dan memberikan kinerja yang baik mulai dari target pekerjaan tercapai,bahkan bisa lebih dari target pencapaian. Maka perusahaan akan meninjau penilaian karyawan kontrak dengan sangat baik.

Dalam bekerja karyawan dituntut untuk selalu produktif agar pekerjaan dapat selesai tepat waktu dan dapat mengerjakan pekerjaan yang lainnya. Perusahaan sangat membutuhkan tenaga kerja yang memiliki kinerja yang tinggi, yang mana tenaga kerja yang profesional, yang memiliki kemampuan sesuai standar kualifikasi pendidikan, pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan. Dalam satu posisi jabatan atau pekerjaan dalam perusahaan dan organisasi telah terpenuhi dengan dengan baik maka proses pelaksanaan kerja akan berjalan efektif dan efisien,oleh sebabnya perlu diperhatikan proses seleksi dan rekrutmen karyawan yang profesional yang bisa menghasilkan kinerja kerja yang baik.

Dengan kinerja kerja yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik juga, oleh sebabnya untuk menghasilkan output (hasil yang dicapai) maka perlu adanya input yang perlu diperlukan melalui kesejahteraan karyawan. Dalam buku Sedarmayanti (2017:241) departemen pegawai RI menjelaskan bahwa : dari philosofis kinerja : sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik daripada mempunyai pandangan hari kemarin dan esok harus lebih baik dari hari ini. Dari teknis kinerja : perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan (input). Agar tercapainya kinerja kerja yang maksimal dan baik, maka suatu organisasi atau perusahaan perlu memastikan kualitas dan kesejahteraan karyawannya juga, agar keseimbangan kinerja karyawan dapat berjalan dengan baik. Adapun hasil kinerja kerja karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kota Jambi dalam lima tahun terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.4
Hasil Produktivitas Kerja PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kota Jambi Tahun 2018 - 2022

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Penjualan Tabungan	Hasil Produktivitas/ Karyawan	Perkembangan %
2018	188	16.992	4.248.000.000	-
2019	187	17.867	4.466.750.000	1,05
2020	180	17.127	4.281.750.000	0,96
2021	174	17.266	4.316.500.000	1,01
2022	155	16.721	4.180.250.000	0,97

Sumber : PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kota Jambi

Dari tabel 4 Produktivitas karyawan dilihat pada penjualan produk tabungan (simpanan). Hasil kinerja karyawan didapatkan dari minimal setoran pembukaan rekening sebesar Rp 250.000 per satu rekening per harinya minimal lebih dari 5 pembukaan rekening. Total tahun 2019 perusahaan berhasil menjual produk tabungan sebanyak 17.867 rekening dan memperoleh pendapatan sebesar 4.466.750.000. Dan pada tahun 2020 perusahaan berhasil menjual produk tabungan 17.127 dan memperoleh pendapatan sebesar 4.281.750.000. Dari kedua tahun ini perusahaan mengalami kekurang pendapat sebesar 185.000.000 angkat tersebut besar untuk pendapat perusahaan.

Disini kurangnya tenaga kerja perusahaan sangat berpengaruh dalam penjualan produk tabungan. Pada tahun ini pun tingginya tingkat pandemi covid 19. karena itu pun nasabah jarang ke bank karena takut tertular virus covid 19.

Kurang karyawan berbagi pendapatan perusahaan. Disini karyawan dituntut untuk bisa menjual produk tabungan mencapai target bahkan lebih dari tahun sebelumnya. Maka dari itu perusahaan menekankan kepada karyawan penjualan produk tabungan harus bisa mencapai target.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi karyawan resign, kinerja menurun. Salah satunya tekanan. Terlalu banyak tekanan dalam bekerja itu bisa ber positif maupun negatif karyawan itu sendiri. Dimana positif, karyawan malah makin berpacu dalam melakukan pekerjaan. Karyawan semakin semangat mencapai target penjualan tabungan. negatif sendiri juga sangat berpengaruh pada kinerja karyawan. Yaitu menurunnya penjualan produk tabungan. Kurangnya semangat dalam bekerja.

Maka dari itu perusahaan membuat berbagai macam motivasi untuk membangkitkan semangat karyawan dalam bekerja. Contohnya memberikan reward atau punishment. Reward dapat menjadi insentif yang kuat untuk meningkatkan motivasi karyawan. Ketika karyawan tahu bahwa mereka akan mendapatkan penghargaan atau pengakuan atas kinerja mereka yang baik, mereka cenderung bekerja lebih keras dan lebih berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi. Reward yang sesuai dan adil dapat meningkatkan semangat karyawan dan menginspirasi mereka untuk memberikan yang terbaik.

Memberikan pengakuan dan apresiasi pada karyawan. Reward merupakan bentuk pengakuan dan apresiasi terhadap kontribusi dan pencapaian karyawan. Ini memberikan pesan kepada karyawan bahwa upaya mereka dihargai dan diakui oleh perusahaan. Pengakuan ini dapat meningkatkan kepuasan kerja, kebanggaan,

dan loyalitas karyawan meningkatkan kinerja, dan memperkuat ikatan antara karyawan dan perusahaan.

Reward yang ditargetkan dan efektif dapat mendorong peningkatan kinerja individu maupun tim. Karyawan akan termotivasi untuk mencapai tujuan bisnis, meningkatkan kinerja, dan mencari cara-cara untuk meningkatkan kualitas kerja mereka. Dalam jangka panjang, ini dapat ber positif pada pertumbuhan dan keberhasilan perusahaan. Reward yang diberikan secara konsisten dan berdasarkan prestasi dan kompetensi membantu membangun budaya perusahaan yang positif. Ini menciptakan lingkungan kerja yang kompetitif, kolaboratif, dan berorientasi pada prestasi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan dan keterlibatan karyawan.

Punishment atau hukuman dalam konteks perusahaan memiliki peran yang kompleks. Meskipun beberapa organisasi menerapkan strategi hukuman, pendekatan yang lebih positif seperti memberikan umpan balik konstruktif dan fokus pada pembinaan umumnya lebih disarankan. Namun, dalam beberapa situasi, hukuman masih bisa relevan. Punishment dapat memberikan konsekuensi yang jelas dan merangsang akuntabilitas bagi karyawan. Ini dapat membantu memastikan bahwa karyawan bertanggung jawab atas tugas dan tanggung jawab mereka, serta mencapai target yang ditetapkan. Penggunaan punishment dengan tepat dapat membantu membangun budaya dimana karyawan mengambil tanggung jawab terhadap hasil kerja mereka.

Dari uraian diatas penulis tertarik meneliti bagaimana nya work life balance terhadap karyawan dan dituangkan dalam tulisan dengan judul

“**STRATEGI PENGELOLAAN *WORK LIFE BALANCE* DAN PENGARUHNYA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT BANK BNI 46 JAMBI Tahun 2018-2022”**

1.2 Identifikasi Masalah

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi pengelolaan *work life balance* dan nya terhadap kinerja karyawan di PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kota Jambi. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, beberapa masalah penelitian yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut:

1. Penurunan kinerja kinerja karyawan pada tahun 2018, 2020, 2022, 2023
2. Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi
3. Kurangnya fleksibilitas kerja dapat menyulitkan karyawan dalam menjaga *work life balance*
4. Tingkat stres yang tinggi dapat mengganggu konsentrasi, motivasi, dan kesehatan mental, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja karyawan
5. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan strategi pengelolaan *work life balance*
6. Strategi pengelolaan *work life balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kota Jambi

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah sebelumnya, rumusan masalah penelitian untuk proposal skripsi dengan judul "Strategi Pengelolaan *work life balance* dan nya terhadap Produktivitas Karyawan di PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kota Jambi" adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana tingkat *work life balance* yang dialami karyawan di PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kota Jambi?
2. Apa saja strategi pengelolaan *work life balance* yang telah diterapkan oleh PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kota Jambi?
3. Seberapa efektif strategi pengelolaan *work life balance* dalam menciptakan lingkungan kerja yang seimbang di PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kota Jambi?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dalam proposal skripsi dengan judul "Strategi Pengelolaan *work life balance* dan nya terhadap Produktivitas Karyawan di PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kota Jambi" adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis tingkat *work life balance* yang dialami oleh karyawan di PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kota Jambi.
2. Untuk mengidentifikasi strategi pengelolaan *work life balanc*e yang telah diterapkan oleh PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kota Jambi.

3. Untuk mengevaluasi efektivitas strategi pengelolaan *work life balance* dalam menciptakan lingkungan kerja yang seimbang di PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kota Jambi.

Dengan tujuan-tujuan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang *work life balance* strategi pengelolaannya, dan nya terhadap kinerja karyawan di PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kota Jambi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan strategi pengelolaan *work life balance* yang lebih efektif, meningkatkan kinerja karyawan, dan menciptakan lingkungan kerja yang seimbang di Bank Negara Indonesia (BNI) Jambi.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa manfaat yang dapat diperoleh dari hasilnya, antara lain:

A. Manfaat bagi PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kota Jambi

1. Memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang *work life balance* dan pentingnya implementasi strategi pengelolaan yang efektif di lingkungan kerja.
2. Menyediakan informasi tentang strategi pengelolaan *work life balance* yang telah diterapkan dan memberikan rekomendasi untuk meningkatkan efektivitasnya.

3. Meningkatkan pemahaman tentang *work life balance* terhadap kinerja karyawan, yang dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan.

B. Manfaat bagi karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kota Jambi:

1. Memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang pentingnya mencapai *work life balance* untuk kesejahteraan pribadi dan kinerja kerja.
2. Menyediakan informasi tentang strategi pengelolaan *work life balance* yang dapat membantu mereka dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
3. Memberikan panduan bagi karyawan dalam mengelola *work life balance* mereka sendiri dan meningkatkan kualitas hidup secara keseluruhan.

C. Manfaat bagi akademisi dan peneliti:

1. Menyumbangkan pengetahuan baru dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan psikologi organisasi terkait pengelolaan *work life balance* dan nya terhadap kinerja karyawan.
2. Memperkaya literatur akademik mengenai *work life balance* dengan konteks penelitian yang dilakukan di PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kota Jambi.
3. Membuka peluang untuk penelitian lebih lanjut tentang strategi pengelolaan *work life balance* dan implementasinya di organisasi lain.

D. Manfaat sosial:

1. Mendorong kesadaran akan pentingnya *work life balance* dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.
2. Menekankan perlunya perusahaan mengadopsi strategi pengelolaan yang berfokus pada keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi karyawan.
3. Memberikan kontribusi pada peningkatan kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat kerja secara keseluruhan.