

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen kunci dalam mendukung keberhasilan suatu organisasi. Meskipun suatu institusi telah dilengkapi dengan teknologi canggih dan sistem kerja yang terstruktur, pencapaian tujuan organisasi tetap bergantung pada kualitas dan kontribusi individu di dalamnya. SDM yang memiliki kinerja tinggi tidak semata-mata mampu menjalankan tanggungjawab secara efektif, tetapi juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan.

Kualitas kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh seberapa besar output atau hasil kerja yang dapat dicapai, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai aspek lain yang bersifat nonteknis. Aspek-aspek tersebut meliputi tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, kedisiplinan dalam mematuhi aturan dan memenuhi kewajiban, serta kemampuan untuk memberikan kontribusi positif terhadap terciptanya suasana kerja yang kondusif (Mangkunegara 2017).

Kinerja karyawan merupakan tolak ukur daya guna organisasi. Kinerja mencakup beberapa dimensi, antara lain kualitas hasil kerja, kuantitas pekerjaan, efektivitas, komitmen terhadap tugas, serta ketepatan dalam penyelesaian pekerjaan (Kasmir 2019). Peningkatan kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kondisi internal individu maupun dukungan lingkungan kerja, termasuk

ekuilibrium kehidupan kerja dan insan serta perilaku kerja yang ditunjukkan di luar tanggung jawab formal.

PT. Air Minum Bandarmasih (PERSERODA) Banjarmasin merupakan salah satu Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) di bidang pelayanan air bersih bagi paguyuban Kota Banjarmasin. Sebagai penyedia layanan publik, perusahaan ini dihadapkan pada tuntutan untuk memberikan pelayanan yang cepat, efisien, dan berkualitas. Berdasarkan Laporan Evaluasi Kinerja Tahun Buku 2023 yang dibentuk Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Kalimantan Selatan, PT. Air Minum Bandarmasih memperoleh nilai total kinerja sebesar 69,70, yang tergolong dalam kategori “BAIK”. Namun demikian, nilai tersebut belum mencapai kategori “BAIK SEKALI” sebagaimana diatur dalam indikator evaluasi kinerja perusahaan daerah, yang mensyaratkan skor di atas 75.

Tabel 1.1
Perhitungan indikator kinerja (KEMENDAGRI NO 47 TAHUN 1999) tahun buku 2023

Aspek kinerja	Bobot	Nilai maksimal	Nilai diperoleh	Nilai tertimbang
Keuangan	45	60	40	30,00
Operasional	40	47	30	25,53
Administrasi	15	36	34	14,17
Total	100			69,70 (BAIK)

Sumber : laporan evaluasi kinerja PTAM Bandarmasih Tahun 2023, BPKP Kalimantan Selatan

Data tersebut merincikan capaian kinerja menunjukkan bahwa aspek keuangan dan administrasi telah menunjukkan hasil yang memadai, sedangkan aspek operasional masih memerlukan perhatian dan perbaikan. Kondisi ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas kinerja operasional karyawan merupakan suatu kebutuhan yang mendesak, mengingat keberhasilan perusahaan dalam

menjalankan fungsinya sangat dipengaruhi oleh efektivitas pelaksanaan tugas oleh seluruh elemen SDM.

Salah satu pendekatan yang sanggup diterapkan guna meningkatkan kualitas kinerja karyawan adalah melalui penguatan *Work Life Balance* dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). *Work Life Balance* menekankan pentingnya keseimbangan antara desakan pekerjaan dan tanggung jawab pribadi. Ketidakepadanan dalam hal ini berpotensi menimbulkan stres, kelelahan, dan penurunan produktivitas. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan kebijakan serta lingkungan kerja yang mendorong terciptanya keseimbangan tersebut agar karyawan dapat bekerja secara optimal (Hutchenson dan Peggy 2019).

Di sisi lain, *Organizational Citizenship Behavior* menggambarkan perilaku sukarela karyawan yang tidak secara langsung diminta oleh organisasi, namun memberikan dampak positif terhadap efektivitas kerja tim dan keseluruhan organisasi. Bentuk perilaku tersebut mencakup kepedulian terhadap rekan kerja, loyalitas terhadap perusahaan, serta keterlibatan aktif dalam mendukung tujuan organisasi (Robbins, 2018). Perilaku kerja seperti ini sangat dibutuhkan dalam konteks organisasi pelayanan publik yang menuntut kerja sama dan ketanggapan tinggi dalam menyelesaikan permasalahan di lapangan.

Temuan dari berbagai penelitian terdahulu turut memperkuat pentingnya kedua variabel tersebut. Penelitian oleh Gandi Muhammad Fajar (2024) menunjukkan bahwa *Work Life Balance* dan *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan generasi Z di PT. Galang Tinggi Karya. Demikian pula, Alivioni Aizzatin Nabilah dan rekan (2024) menemukan

bahwa *Work Life Balance*, OCB, dan budaya organisasi secara bersama-sama memiliki kontribusi positif dalam meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Duta Jaya Makmur. Meskipun kedua penelitian tersebut dilakukan di sektor swasta, namun relevansi variabel yang diteliti sangat mungkin diterapkan pada konteks organisasi publik seperti Badan Usaha Milik Daerah (BUMD).

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan guna menganalisis **Pengaruh *Work Life Balance* Dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Minum Bandarmasih (PERSERODA) Banjarmasin**. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen SDM, serta menjadi masukan praktis bagi perusahaan dalam merancang strategi peningkatan kinerja karyawan melalui penguatan aspek keseimbangan kerja dan perilaku kerja yang konstruktif.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti dapat merumuskan permasalahan yaitu:

1. Apakah *Work Life Balance* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Air Minum Bandarmasih (PERSERODA) Banjarmasin?
2. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Air Minum Bandarmasih (PERSERODA) Banjarmasin?

3. Apakah *Work Life Balance* dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Air Minum Bandarmasih (PERSERODA) Banjarmasin?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini dapat dirinci sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui dan Menganalisis *Work Life Balance* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Air Minum Bandarmasih (PERSERODA) Banjarmasin.
2. Untuk Mengetahui dan Menganalisis *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Air Minum Bandarmasih (PERSERODA) Banjarmasin.
3. Untuk Mengetahui dan Menganalisis *Work Life Balance* dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Air Minum Bandarmasih (PERSERODA) Banjarmasin.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini bertujuan memajukan ilmu pengetahuan ilmiah khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia. Temuan ini akan meningkatkan pemahaman tentang bagaimana *Work Life Balance* dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini dapat menjadi panduan bermanfaat bagi penelitian selanjutnya yang mengeksplorasi topik-topik terkait di berbagai lingkungan dan industri.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. **Bagi perusahaan**, penelitian ini bertujuan memberi informasi, wawasan dan masukan kepada manajemen tentang bagaimana pengaruh *Work Life Balance* dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mempengaruhi kinerja karyawan, serta cara-cara meningkatkan kinerja karyawan.
2. **Bagi peneliti**, penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh peneliti sebagai sarana penerapan ilmu yang diperoleh dibangku perkuliahan, dan juga diharapkan dapat menjadi pembanding dengan penelitian-penelitian lain yang telah ada.
3. **Bagi pembaca**, Penelitian ini dapat menjadi sumber informasi yang bermanfaat bagi pembaca yang tertarik pada bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait dengan pengelolaan *Work Life Balance* dan *Organizational citizenship Behavior* (OCB) di lingkungan kerja. Selain itu, pembaca dapat memperoleh wawasan baru mengenai pentingnya strategi yang tepat dalam memperkuat kinerja karyawan, serta memahami bagaimana hasil penelitian ini dapat diterapkan dalam konteks lain yang relevan.