

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

#### **1.1.1 Profil Perusahaan**

Menurut *annual report* yang diterbitkan pada tahun 2021, PT Bank X (Persero) Tbk merupakan sebuah perusahaan yang bergerak pada bidang jasa perbankan. Perusahaan ini telah berdiri sejak 140 tahun yang lalu, selaku bank dibawah naungan pemerintah yang merupakan hasil *merger* atau penggabungan dari empat bank besar yang ada di Indonesia pada tahun 1999. PT Bank X didirikan tepatnya pada tanggal 2 Oktober 1998.

Sesuai dengan pernyataan diatas, PT Bank X didirikan berdasarkan penggabungan antara PT Bank Bumi Daya (Persero) (BBD), PT Bank Dagang Negara (Persero) (BDN), PT Bank Ekspor Impor Indonesia (Persero) (Bank Exim) dan PT Bank Pembangunan Indonesia (Persero) (Bapindo). Adapun ruang lingkup kegiatan Bank X adalah menjalankan usaha di bidang perbankan sesuai dengan ketentuan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pada akhir bulan Februari 1998, Pemerintah Republik Indonesia mengumumkan rencana untuk melakukan restrukturisasi atas Bank Peserta Penggabungan. Sehubungan dengan rencana restrukturisasi tersebut, Pemerintah mendirikan Bank X pada bulan Oktober 1998 dengan melakukan penyeteroran tunai dan pengalihan saham.

Bank X mulai resmi beroperasi pada tanggal 1 Agustus 1999. Entitas Induk Bank adalah Pemerintah Republik Indonesia melalui Kementerian Badan Usaha Milik Negara yang merupakan Kementerian dalam Pemerintah Indonesia yang membidangi urusan pembinaan badan usaha milik negara.

### 1.1.2 Visi Perusahaan

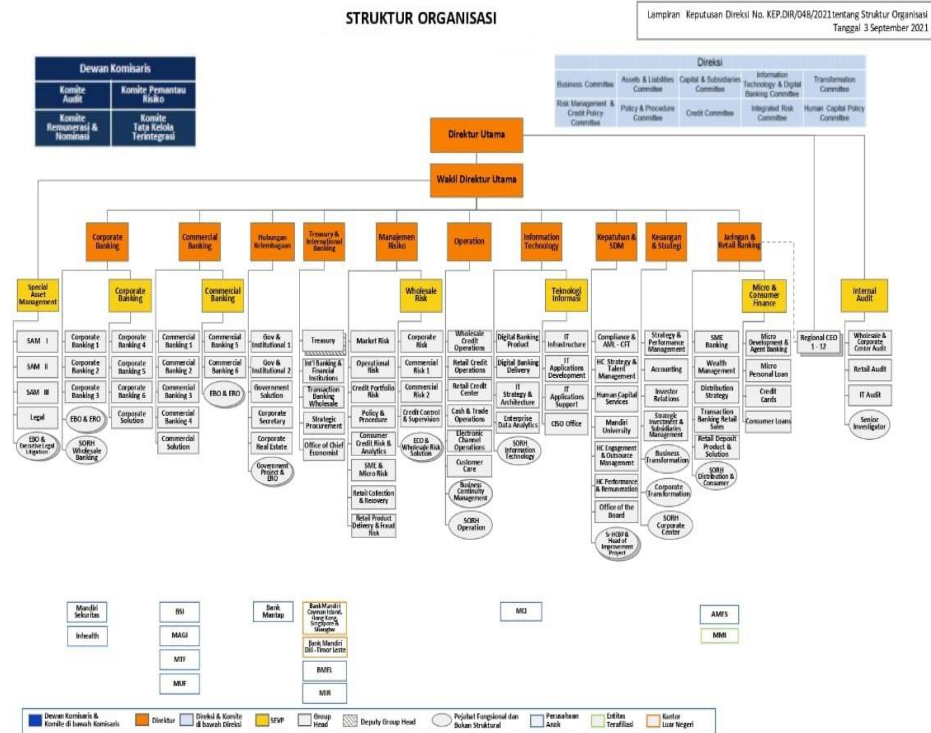
Menjadi partner finansial pilihan utama anda

### 1.1.3 Misi Perusahaan

Menyediakan solusi perbankan digital yang handal dan *simple* yang menjadi bagian hidup nasabah

### 1.1.4 Struktur Organisasi

Dalam menjalankan seluruh aktivitas bisnisnya, tentunya sebuah organisasi perlu untuk memiliki struktur organisasi. Struktur organisasi dinilai sebagai sebuah hal yang sangat penting karena didalamnya terdapat pembagian tugas, kewenangan, kewajiban serta tanggung jawab dari masing-masing anggotanya (Silalahi, 2021).



Gambar 1. 1 Struktur Organisasi PT Bank X

Sumber: Annual Report PT Bank X (2021)

## 1.2 Latar Belakang Penelitian

Berkembangnya era globalisasi seperti saat ini berdampak pada persaingan antar perusahaan yang menjadi semakin ketat. Dengan adanya hal ini, maka tingkat keberhasilan sebuah perusahaan otomatis akan menurun jika tingkat persaingan antar perusahaannya meningkat. Maka dari itu, dapat diketahui bahwa globalisasi dapat menghasilkan tuntutan bagi sebuah perusahaan agar seluruh divisi yang ada pada perusahaan tersebut memiliki sikap profesional dalam melakukan seluruh pekerjaannya sehingga pekerjaan dapat selesai dengan efektif dan efisien demi mencapai tujuan perusahaan secara optimal. (Ndruru, 2021)

Fadhilah et al. (2014) menambahkan bahwa untuk menunjang hal tersebut, perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia dengan sangat baik karena sumber daya manusia merupakan aset utama yang paling mendasar bagi setiap perusahaan. Sumber daya manusia memiliki kontribusi yang sangat dominan dalam mengambil peranan penting yang berarti hal ini akan menjadi faktor penentu keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai kesuksesannya. Tentunya dalam mengelola sumber daya manusia, perusahaan harus mengimplementasikan ilmu pengetahuan yang mengatur tentang pengelolaan sumber daya manusia dengan tepat. Ilmu pengetahuan tersebut sering kali disebut sebagai Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan sebuah ilmu pengetahuan serta yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar pekerjaan lebih efektif dan efisien sehingga dapat membantu untuk terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan juga masyarakat (Susan, 2019). Maka dari itu, diterapkan manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja dari seluruh karyawan yang ada di perusahaan tersebut. Winarno et al. (2022) juga menambahkan dalam penelitiannya bahwa adanya pengelolaan sumber daya manusia yang efektif akan membentuk sikap atau perilaku positif karyawan seperti keseimbangan kehidupan kerja karyawan (*work life balance*), menurunkan absensi, menumbuhkan sikap loyal kepada perusahaan, dan juga meningkatkan

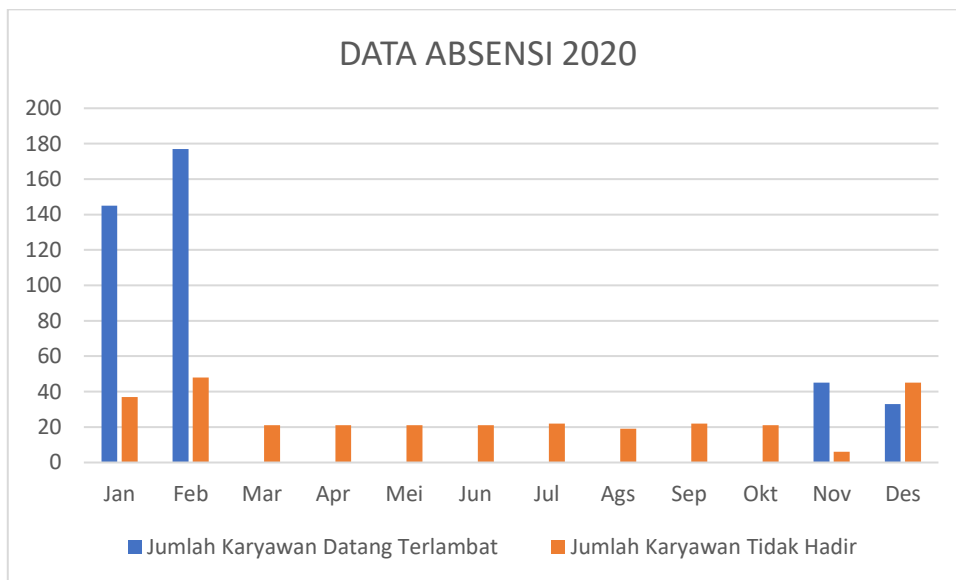
produktivitas serta kinerja karyawan. Terdapat salah satu hal atau komponen yang penting dalam proses meningkatkan kinerja karyawan, yaitu seberapa besar keinginan karyawan tersebut dalam melakukan atau melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena itu, didalam manajemen sumber daya manusia dipelajari mengenai cara mengelola keinginan karyawan dalam bekerja untuk perusahaan atau yang biasa disebut dengan motivasi kerja.

Penelitian ini dilakukan pada PT Bank X Area Bogor yang merupakan perusahaan perbankan milik BUMN yang berlokasi di Jl. Ir. H. Juanda No.12, RT.01/RW.01, Pabaton, Kecamatan Bogor Tengah, Kota Bogor. Penulis mengamati bahwa PT Bank X memiliki permasalahan dalam memotivasi karyawannya. Motivasi kerja menjadi salah satu faktor penentu mengenai sejauh mana sebuah perusahaan akan maju. Jika karyawannya tidak mempunyai motivasi untuk melakukan pekerjaannya, maka tujuan perusahaan pun tidak akan tercapai. Maka dari itu, dibutuhkan suatu aktivitas pengelolaan terkait bagaimana cara menanamkan motivasi kerja kepada seluruh individu yang ada di perusahaan. Hal ini sejalan dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Octaviani (2020) jika terciptanya motivasi kerja yang tinggi di dalam suatu perusahaan, maka akan menciptakan gairah yang tinggi untuk bekerja sehingga karyawan akan mengerjakan tugas-tugasnya secara optimal dan juga melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik. Tentunya hal ini dapat memicu hasil yang maksimal yaitu tercapainya tujuan dari sebuah perusahaan. Selain itu, Shaban *et al.* (2017) juga menyatakan bahwa motivasi juga merupakan sarana untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dalam sebuah perusahaan sehingga dapat menghasilkan output yang lebih maksimal.

Menurut Solihin dalam Wismawan (2022) motivasi merupakan pengaruh dari hubungan yang dialami antar karyawan yang dapat dipengaruhi oleh situasi terkini yang sedang dihadapinya. Kusumalita dan Satrya (2019) menambahkan, jika seorang karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka karyawan tersebut akan lebih giat lagi dalam melaksanakan atau menjalankan pekerjaannya sehingga

dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan apa yang telah diharapkan oleh organisasi.

Kreitner dan Kinichi dalam Octaviani (2020) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara ketidakhadiran karyawan dengan motivasi kerja sehingga kita dapat menghitung tingkat ketidakhadiran karyawan di perusahaan tersebut untuk melihat kondisi motivasi kerja karyawan yang ada dalam suatu perusahaan. Berikut merupakan data absensi karyawan PT Bank X Area Bogor pada tahun 2020.



**Gambar 1. 2 Hasil Pengolahan Data Absensi Karyawan**

*Sumber: Olah Data Absensi 2020*

Dapat dilihat dari grafik diatas bahwa tingkat kehadiran karyawan mengalami ketidakstabilan dimana kembali terjadi kenaikan pada bulan Desember, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 1. 1**

**Absensi dan Keterlambatan Karyawan PT Bank X Area Bogor 2020**

Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Jumlah Absensi	Tingkat Absensi	Jumlah Keterlambatan	Tingkat Keterlambatan
Jan	23	107	37	8%	145	31.2%
Feb	20	102	48	9.4%	177	34.7%
Mar	22	110	21	4.2%	0	0%
Apr	22	110	21	4.2%	0	0%
Mei	21	110	21	4%	0	0%
Jun	22	110	21	4.2%	0	0%
Jul	23	110	22	4.6%	0	0%
Agt	21	111	19	3.6%	0	0%
Sep	22	110	22	4.4%	0	0%
Okt	22	110	21	4.2%	0	0%
Nov	21	67	6	1.9%	45	14.1%
Des	22	87	45	11.4%	33	8.3%

*Sumber: Hasil Olah Data Peneliti*

Grafik dan tabel diatas merupakan hasil rekap dari jumlah karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan dan tidak ada konfirmasi untuk izin kepada divisi Human Capital PT Bank X selama satu tahun. Dapat dilihat bahwa pada bulan Januari, jumlah karyawan yang alpha mencapai 37 kali dalam satu bulan. Kemudian terjadi kenaikan pada bulan Februari yang mencapai 48 kali karyawan tidak hadir dalam satu bulan. Pada bulan Maret sampai dengan November jumlah karyawan yang tidak hadir terus mengalami penurunan, hal ini tentu berdampak baik untuk perusahaan. Namun hal ini tidak berlangsung lama, karena pada bulan Desember terjadi lonjakan yang cukup pesat yaitu mencapai angka 45 kali karyawan tidak hadir dalam satu bulan. Selain ketidakhadiran, keterlambatan juga dapat menjadi sebuah tolak ukur dalam melihat motivasi karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Pada gambar dan tabel diatas juga diperlihatkan hasil rekap yang menunjukkan tingkat keterlambatan dari karyawan PT Bank X Area Bogor. Dapat dicermati bersama-sama bahwa tingkat keterlambatan karyawan yang terjadi pada

bulan Januari mencapai angka 145 kali dalam satu bulan. Keterlambatan kehadiran karyawan ini terus-menerus naik pada bulan berikutnya yaitu di bulan Februari yang mencapai angka 177 kali. Kemudian terjadi peningkatan motivasi karyawan di bulan Maret sampai dengan Oktober karena tidak adanya karyawan yang terlambat. Tetapi, pada bulan November terjadi kembali kenaikan tingkat keterlambatan sebesar 45 kali, dan pada bulan Desember sebanyak 33 kali.

Kedua data diatas didukung oleh pernyataan yang disampaikan oleh Kepala Divisi Human Capital PT Bank X Area Bogor saat dilakukannya wawancara pada tanggal 23 November 2022. Beliau menyatakan bahwa memang karyawan seringkali datang tidak tepat waktu, begitupun saat jam istirahat berakhir tidak sedikit karyawan yang masih beraktivitas diluar kantor. Hal ini selaras dengan hasil observasi yang peneliti lakukan pada saat magang di Bank X, terbukti dengan keadaan kantor yang sangat sepi dan banyaknya kursi yang masih kosong padahal jam istirahat telah berakhir.

Terdapat beberapa cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan motivasi karyawannya, diantaranya adalah dengan menciptakan *work life balance* dan *performance appraisal* yang baik. Menurut Wijaya (2020) terdapat salah satu faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja, faktor tersebut adalah *work-life balance*. Utami dan Pranitasari (2020) juga menambahkan dalam penelitiannya bahwa *work life balance* mempengaruhi motivasi karyawan, hal ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurdin (2021) dimana dinyatakan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dimana berarti jika nilai *work life balance* meningkat maka motivasi kerjanya juga akan meningkat. *Work-life balance* atau yang biasa disebut keseimbangan antara keluarga, pekerjaan dan sosial merupakan suatu keadaan dimana ketika seseorang merasakan keterlibatan dan kepuasan orang tersebut sama dalam perannya di keluarga maupun pada pekerjaan karena kemampuannya dalam mengatur tanggung jawab dan menentukan skala prioritas (Kadria, 2019).

Menurut Shantha (2019) *work life balance* merupakan segala hal yang berkaitan dengan terciptanya titik temu mengenai keseimbangan antara pekerjaan, kehidupan dan rasa nyaman terhadap komitmen yang berada pada keluarga serta pekerjaan. Dari hasil wawancara yang telah peneliti lakukan terhadap empat orang karyawan PT Bank X Area Bogor, dapat ditarik kesimpulan dari beberapa jawaban yang didapat bahwa terjadi indikasi adanya ketidakseimbangan waktu antara pekerjaan, sosial dan juga keluarga yang terjadi pada karyawan Bank X dikarenakan jam kerja yang sering kali berlebih, terutama pada akhir bulan yang menyebabkan karyawan sulit untuk membagi waktunya antara pekerjaan, sosial dan keluarganya. Pada dasarnya, PT Bank X Area Bogor menerapkan jam kerja sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu 8 jam perhari dan 40 jam perminggu. Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada 23 November 2022, kepala divisi Human Capital Bank X menjelaskan bahwa meskipun didalam peraturan tertulis 8 jam perhari namun, karyawan rutin mendapatkan tambahan jam kerja dikarenakan adanya target yang harus dicapai per bulannya. Selain itu, kepala divisi Human Capital Bank X Area Bogor juga menambahkan pendapatnya bahwa terdapat indikasi kurangnya program pendukung *work life balance* dari perusahaan karena belum tersedianya program untuk menyalurkan minat dan hobi karyawan. Perusahaan hanya menyelenggarakan program rekreasi keluarga setiap satu tahun sekali, yaitu saat ulang tahun perusahaan. Namun, sudah tiga tahun terakhir program tersebut tidak terlaksana karena adanya pandemi Covid-19. Berdasarkan fenomena tersebut, maka terjadilah ketidakseimbangan keterlibatan yang terjadi pada karyawan antara perannya dalam keluarga, sosial dan juga pekerjaan sehingga terciptanya ketidakpuasan karyawan akan perannya dalam ketiga hal utama tersebut. Hal ini selaras dengan hasil penyebaran kuesioner pra-penelitian kepada 15 karyawan PT Bank X mengenai *work life balance* yang dapat dilihat pada tabel berikut:



**Tabel 1. 2**  
**Hasil Kuesioner Pra-Penelitian**

VARIABEL	DIMENSI	PERNYATAAN	JAWABAN		
			SS	S	TS
<b>Work Life Balance</b> <b>(Pebiyanti, 2021)</b>	Keseimbangan Waktu	Keseimbangan waktu yang terjadi antara waktu bekerja dengan waktu yang diberikan bersama keluarga dan diri sendiri telah berjalan dengan baik	20%	20%	60%
	Keseimbangan Keterlibatan	Keseimbangan keterlibatan di tempat kerja maupun keterlibatan bersama keluarga telah seimbang dan berjalan dengan baik	13.3%	33.3%	53.3%
	Keseimbangan Kepuasan	Keseimbangan kepuasan yang terjadi antara kontribusi di tempat kerja dengan kebersamaan bersama keluarga telah tercapai dengan maksimal	13.3%	26.7%	60%

*Sumber: Hasil Olah Data Peneliti*

Dapat dilihat dari tabel 1.2 bahwa pernyataan pertama “Keseimbangan waktu yang terjadi antara waktu bekerja dengan waktu yang diberikan bersama keluarga dan diri sendiri telah berjalan dengan baik” mendapatkan persentase jawaban Sangat Setuju sebanyak 20%, Setuju sebanyak 20%, dan Tidak Setuju sebanyak 60%. Jawaban terbanyak berada pada pilihan Tidak Setuju, hal ini berarti masih banyak karyawan yang belum bisa memisahkan mana kepentingan pekerjaan dan keluarga sehingga mereka akan dengan suka rela meninggalkan waktu dengan keluarga hanya demi menyelesaikan pekerjaannya.

Kemudian pada pernyataan kedua disebutkan bahwa “Keseimbangan keterlibatan di tempat kerja maupun keterlibatan bersama keluarga telah seimbang dan berjalan dengan baik” mendapatkan persentase jawaban Sangat Setuju sebesar 13,3%, Setuju sebanyak 33.3%, dan Tidak Setuju sebanyak 53.3%. Jawaban terbanyak berada pada pilihan Tidak Setuju, hal ini berarti telah terjadinya ketidakseimbangan antara peran karyawan pada keluarga dan pekerjaan.

Pernyataan ketiga disebutkan bahwa “Keseimbangan kepuasan yang terjadi antara kontribusi di tempat kerja dengan kebersamaan bersama keluarga telah tercapai dengan maksimal” mendapatkan persentase jawaban Sangat Setuju sebanyak 13.3%, Setuju sebanyak 26,7% dan Tidak Setuju sebanyak 60%. Jawaban terbanyak berada pada pilihan Tidak Setuju, hal ini berarti jam kerja berlebih yang dialami karyawan menghambat karyawan untuk melakukan aktivitasnya untuk berkumpul bersama keluarga. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya ketidakseimbangan waktu antara pekerjaan, keluarga dan sosial yang diakibatkan oleh jam kerja berlebih akan berdampak pada ketidakseimbangan keterlibatan karyawan pada pekerjaan, keluarga dan sosial. Terkadang pekerjaan dapat mengganggu aktivitas karyawan saat berkumpul dengan keluarga atau melakukan aktivitas lainnya. Kedua hal ini akan berdampak pada ketidakpuasan karyawan dalam perannya di pekerjaan, keluarga maupun aktivitas sosial lainnya.

Selain *work life balance*, *performance appraisal* juga dinilai dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Menurut Ainnisya dan Susilowati (2018), terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, faktor tersebut adalah *performance appraisal*. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Samodra (2018) yang menyatakan bahwa penilaian kinerja atau *performance appraisal* berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja karyawan. Selain itu, Azzahra (2021) juga menambahkan bahwa penilaian kinerja atau *performance appraisal* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan yang berarti jika penilaian kinerja meningkat maka motivasi kerja karyawan juga akan meningkat. Dalam penelitiannya, Evita et al. (2017) menjabarkan bahwa *performance appraisal* atau penilaian hasil kinerja merupakan sebuah aktivitas atau kegiatan yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja yang dihasilkan oleh karyawan bagi sebuah perusahaan. Penilaian kinerja dianggap sebagai hal yang sangat penting baik untuk perusahaan maupun karyawannya, karena dengan penilaian kinerja yang baik maka akan memotivasi

karyawan dalam meningkatkan kinerjanya sehingga mereka dapat mencapai target atau tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Silaen et al. (2021) juga menambahkan bahwa penilaian kinerja menjadi salah satu tugas penting yang diemban oleh manajer sumber daya manusia karena terdapat banyak kesulitan dalam proses menilai kinerja seorang karyawan secara akurat. Penilaian kinerja juga dapat dilakukan untuk mengevaluasi perilaku setiap individu, prestasi kerja serta potensi dari upaya pengembangan yang telah dilakukan. Penilaian kinerja juga dapat dijadikan sebagai estimasi nilai keberhasilan dari setiap tugas para karyawan.

Maka dari itu, penilaian kinerja dianggap penting bagi kedua belah pihak baik untuk karyawan maupun perusahaan untuk menetapkan kebijakan selanjutnya. Apabila penilaian kinerja yang dilakukan telah terlaksana dengan baik dan sesuai prosedur, yaitu objektif, tertib dan adil maka hal ini akan sangat membantu dalam hal pemberian motivasi dan loyalitas bagi para karyawannya. Penilaian kinerja yang objektif merupakan penilaian yang dilakukan menggunakan aturan, standar dan tentunya kriteria yang telah ditentukan oleh perusahaan, bukan dilandaskan pada emosi dan perasaan. Tertib memiliki arti penilaian dilangsungkan secara berkala selama karyawan yang bersangkutan masih menjadi bagian dari perusahaan serta hasil dari penilaian kinerja tersebut akan dilaporkan secara rinci dan akurat sehingga nantinya dapat dijadikan sumber informasi kepegawaian bagi pimpinan dalam mengambil berbagai keputusan mengenai manajemen sumber daya manusia. Adil berarti penilaian kinerja dilakukan secara menyeluruh dan memberikan penghargaan sesuai dengan apa yang telah dikerahkan para karyawannya bagi perusahaan (Lestariningsih, 2019).

Menurut Sipayung (2017) penilaian kinerja merupakan suatu metode yang digunakan untuk mengetahui kinerja karyawan selama melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Telah diketahui bahwa salah satu syarat dilaksanakannya penilaian kinerja adalah harus dapat diterima dengan baik oleh seluruh pihak. Namun, pada kenyataannya dilapangan, masih terdapat banyak karyawan Bank X yang tidak

menerima hasil penilaian kinerja tersebut. Berdasarkan hasil wawancara kepada beberapa karyawan di Bank X, mereka menyatakan bahwa pencapaian serta usaha yang ia dan divisinya kerahkan sudah maksimal disetiap bulannya, namun penilaian kinerja yang diberikan kecil dan tidak sesuai dengan apa yang telah mereka usahakan untuk perusahaan. Hal ini didukung oleh pernyataan Kepala Divisi Human Capital PT Bank X yang menyatakan bahwa masih terdapat karyawan yang mengeluhkan perihal penilaian kerjanya, kurangnya transparansi dalam proses penilaian kinerja juga menjadi salah satu faktor yang memuat karyawan merasa kurang puas terhadap hasil penilaian kinerja yang diberikan oleh perusahaan. Sehingga berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada PT Bank X Area Bogor dengan judul “Pengaruh *Work-life Balance* dan *Performance Appraisal* terhadap Motivasi Kerja”.

### **1.3 Perumusan Masalah**

PT Bank X Area Bogor merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa perbankan. Perkembangan era globalisasi menuntut perusahaan untuk mengelola sumber daya manusianya dengan baik agar mencapai keberhasilan dan kesuksesan sebuah perusahaan. Dalam pengelolaan sumber daya yang baik, terdapat satu komponen yang penting demi menunjang tercapainya tujuan perusahaan, yaitu seberapa besar keinginan karyawan untuk melakukan pekerjaannya atau yang biasa disebut dengan motivasi kerja karyawan. Diketahui motivasi karyawan PT Bank X Area Bogor mengalami penurunan pada tahun 2020 yang dibuktikan dengan tingkat absensi mencapai angka 72.3%.

Untuk meningkatkan motivasi karyawan, diperlukan *work life balance* dan *performance appraisal* yang baik. *Work life balance* merupakan suatu keadaan seimbang yang dikarenakan rendahnya konflik antara pekerjaan dan kehidupan keluarga. Sementara *performance appraisal* merupakan sistem penilaian kinerja yang diperlukan untuk mengevaluasi kinerja karyawan. Berdasarkan data yang didapatkan dari kuesioner pra penelitian dan hasil wawancara dengan manajer

Human Capital, *work life balance* yang dialami oleh karyawan masih belum berada dalam keadaan yang seimbang dan *performance appraisal* yang dijalankan oleh perusahaan masih perlu untuk dibenahi kembali agar motivasi kerja karyawan pun dapat meningkat. Maka dari itu, peneliti ingin mengidentifikasi lebih lanjut terkait *work life balance* dan *performance appraisal*, apakah kedua variabel tersebut berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk.

Berdasarkan hasil perumusan masalah diatas, maka didapatkan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana *work-life balance* pada karyawan PT. Bank X Area Bogor?
2. Bagaimana *performance appraisal* pada karyawan PT. Bank X Area Bogor?
3. Bagaimana motivasi karyawan PT. Bank X Area Bogor?
4. Seberapa besar pengaruh *work-life balance* dan *performance appraisal* terhadap motivasi karyawan PT Bank X Area Bogor secara simultan dan parsial?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan identifikasi rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui *work-life balance* pada karyawan PT Bank X Area Bogor
2. Untuk mengetahui *performance appraisal* pada karyawan PT Bank X Area Bogor
3. Untuk mengetahui motivasi karyawan PT. Bank X Area Bogor
4. Untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* dan *performance appraisal* terhadap motivasi karyawan PT Bank X Area Bogor secara simultan dan parsial

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Dengan disusunnya penelitian ini, diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi penulis maupun pihak lain yang terlibat seperti:

### **a. Aspek Teoritis**

Penelitian mengenai *work-life balance* dan *performance appraisal* terhadap motivasi karyawan ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam pengembangan ilmu pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia, memberikan informasi yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan mengenai *work-life balance* dan *performance appraisal* terhadap motivasi kerja karyawan dan juga dapat dijadikan referensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan *work-life balance* dan *performance appraisal* terhadap motivasi karyawan.

### **b. Aspek Praktis**

Melalui hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi PT Bank X Area Bogor mengenai pengelolaan sumber daya manusia serta dapat menjadi referensi bagi PT Bank X Area Bogor untuk menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan *work-life balance* dan *performance appraisal* terhadap motivasi kerja.

## **1.6 Sistematika Penulisan Tugas Akhir**

Sistematika penulisan ini bertujuan untuk memberikan gambaran pokok sehingga dapat mempermudah proses pembahasan. Penelitian ini ditulis secara sistematis dengan format sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini dijelaskan secara umum dan ringkas yang dapat menggambarkan dengan tepat isi penelitian yang mencakup gambaran umum objek penelitian, latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan juga sistematika penulisan.

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini dijabarkan mengenai teori-teori dasar dari manajemen sumber daya manusia, *work-life balance*, *performance appraisal* dan motivasi kerja secara jelas dan ringkas disertai dengan hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan juga hipotesis penelitian.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bab ini akan diuraikan mengenai metode penelitian yang digunakan, jenis penelitian, operasional variabel, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, uji validitas dan uji reliabilitas serta teknik analisis data.

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini akan dijabarkan mengenai hasil penelitian dan membahas data data yang telah dikumpulkan dan diolah sehingga dapat dianalisis demi mencapai solusi dari permasalahan yang sedang diangkat dalam penelitian ini.

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini ditampilkan kesimpulan dari hasil penelitian serta saran yang dapat berguna bagi penelitian selanjutnya dan juga bagi PT Bank X Area Bogor sebagai objek penelitian.