

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut (Hasibuan, 2016) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu ilmu dan seni dalam mengelola hubungan serta peran tenaga kerja untuk mencapai efisiensi dan efektivitas dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. SDM juga berperan sebagai faktor kunci dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan, serta dapat menjadi elemen yang mempengaruhi naik turunnya perkembangan perusahaan itu sendiri. Seiring dengan pesatnya perkembangan dunia bisnis dan kemajuan ilmu pengetahuan serta teknologi, perubahan gaya hidup karyawan pun tak terhindarkan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk memastikan bahwa potensi dan kemampuan tenaga kerja dalam suatu organisasi dapat dimanfaatkan secara optimal. Tujuan utama dari manajemen SDM adalah untuk mencapai efisiensi dan efektivitas dalam penggunaan sumber daya manusia, sehingga organisasi dapat mencapai tujuan dan sasaran yang sudah ditetapkan. Kegiatan ini meliputi perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, pengelolaan kinerja, serta penyediaan insentif yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dan kesejahteraan karyawan.

Menurut (Marbawi, 2016) karyawan memainkan peran yang sangat krusial dalam keberhasilan suatu perusahaan, karena mereka merupakan aset utama yang akan menggerakkan organisasi menuju pencapaian tujuannya. Tanpa karyawan yang berkualitas, perusahaan akan kesulitan mencapai target dan mempertahankan daya saing di pasar. Dalam konteks perbankan, peran karyawan semakin penting mengingat industri ini sangat bergantung pada kepercayaan nasabah dan kualitas layanan yang diberikan. Sebagaimana tercantum dalam Undang- Undang Nomor 10 Tahun 1998, bank diartikan sebagai badan usaha yang mengumpulkan dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kembali dalam bentuk kredit atau produk keuangan lainnya, dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi masyarakat.

Menurut (Kasmir, 2020) kinerja karyawan adalah hasil dan perilaku yang tercapai dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Kinerja mencakup elemen standar pencapaian yang harus dipenuhi, di mana individu yang berhasil mencapai standar tersebut dianggap memiliki kinerja yang baik.

Sebaliknya jika standar yang ditetapkan tidak tercapai, maka individu tersebut dapat dikategorikan sebagai memiliki kinerja yang kurang atau tidak memadai. Kinerja dapat dipahami sebagai hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, yang diukur dari dua aspek utama, yaitu kualitas dan kuantitas. Kualitas mengacu pada seberapa baik pekerjaan tersebut diselesaikan, sementara kuantitas mengukur volume atau jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Kinerja yang optimal tercapai ketika karyawan mampu memenuhi atau bahkan melampaui standar yang ditetapkan dalam pelaksanaan tugasnya dengan baik dan benar.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh kemampuan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Kemampuan ini dapat diukur melalui tingkat keterampilan dan hasil yang telah dicapai oleh karyawan. Dalam konteks ini, variabel-variabel seperti *work-life balance*, *insentif*, dan *self-efficacy* diyakini memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut (Safinska et al., 2024) *work life balance* yang baik memungkinkan karyawan untuk mengelola peran mereka dalam kehidupan pribadi dan pekerjaan, sehingga mengurangi stres dan meningkatkan produktivitas. Insentif yang diberikan perusahaan berfungsi sebagai motivator eksternal yang dapat mendorong karyawan untuk mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif. Sementara itu, *self-efficacy* keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk berhasil dalam tugas tertentu dapat memengaruhi kinerja secara positif, terutama ketika karyawan merasa yakin bahwa mereka mampu menyelesaikan tugas dengan baik. Ketiga faktor ini saling berinteraksi dan berkontribusi untuk meningkatkan kinerja karyawan di tempat kerja.

Menurut (Greenhaus, 2017) *Work-Life Balance (WLB)* merupakan konsep yang menggambarkan keadaan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi seseorang. Teori Boundary Theory yang dikemukakan oleh (Clark, 2020) menyatakan bahwa individu berusaha agar menjaga batasan yang jelas antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi untuk mencapai keseimbangan. Dalam teori ini, karyawan yang memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi akan mengalami penurunan stres, peningkatan kepuasan hidup, dan motivasi yang lebih tinggi. *Work-Life Balance* yang baik memungkinkan karyawan untuk mempunyai energi dan fokus untuk lebih baik ketika berada di tempat mereka bekerja.

Karyawan yang memiliki waktu cukup untuk istirahat, bersosialisasi, dan mengurus kebutuhan pribadi akan lebih produktif dan kreatif saat bekerja. Sebaliknya, jika karyawan merasa tertekan oleh pekerjaan yang mengganggu kehidupan pribadi mereka, maka kinerjanya akan menurun. Dengan kata lain, keseimbangan ini berfungsi sebagai faktor penghalang stres yang dapat menghambat kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian (Hidayatullah, 2022) yang menyatakan bahwa *Work Life Balance* dengan kinerja karyawan saling berhubungan, yakni work life balance memiliki peran sepenuhnya dalam kinerja karyawan setiap individu agar mendapatkan keseimbangan dalam pekerjaan dan pribadi.

Menurut (Safinska et al., 2024) juga berpendapat bahwasanya *Work life Balance* juga merupakan aspek penting di dalam perusahaan, karena *work life balance* dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Keseimbangan kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat memberikan manfaat bagi sebuah perusahaan terutama karyawan. Karena jika karyawan bisa seimbang dalam kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi, hal tersebut bisa membantu karyawan tetap hidup sehat dan produktif baik dari segi kehidupan pribadi maupun kehidupan pekerjaan.

Faktor lainnya yang juga ikut berpengaruh terhadap kinerja pegawai ialah insentif. (Istikomah & Ratnasari, 2022) berpendapat bahwa insentif merupakan salah satu jenis kompensasi perusahaan yang di berikan kepada para karyawan atas hasil yang sudah dicapai. Sedangkan Menurut (Hasibuan, 2017) Insentif adalah tambahan penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang memiliki prestasi melebihi standar yang ditetapkan. Insentif ini berfungsi sebagai cara untuk memberikan rasa keadilan bagi mereka yang bekerja lebih keras dan penuh dedikasi. Insentif juga dapat diartikan dengan peningkatan gaji karyawan yang didasarkan dengan kinerja masing masing individual karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif juga bisa menyebabkan rasa semangat dalam diri karyawan sehingga mampu mencapai target yang sudah ditetapkan.

Maka dari itu pentingnya bagi perusahaan untuk memberikan insentif kepada karyawan yang sesuai dengan kinerjanya yang baik dan mampu memaksimalkan pekerjaannya. Karena suatu karyawan dapat menurun kinerjanya karena berkurangnya atau ditundanya pemberian insentif untuk karyawan. Menurut (Victor Vroom, 1964) yang mengemukakan bahwa Insentif melalui Teori Harapan (*Expectancy Theory*) dalam teori ini, kinerja karyawan dipengaruhi oleh keyakinan bahwa usaha yang mereka lakukan akan menghasilkan hasil yang diinginkan.

Ketika karyawan meyakini bahwa upaya mereka akan dihargai dengan insentif yang layak seperti bonus, penghargaan, atau pengakuan, mereka akan lebih terdorong untuk bekerja lebih keras dan lebih efektif. Dengan demikian insentif yang diberikan perusahaan berfungsi Sebagai faktor pendorong eksternal yang dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan penelitian oleh (N. L. Suryani & Kristianti, 2020) terdapat hubungan signifikan antara pemberian insentif dan peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa insentif tidak hanya meningkatkan motivasi, tetapi juga mendorong karyawan untuk berusaha lebih keras dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Dengan demikian perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya yaitu *self efficacy*. Menurut (Hajar, 2019) *self efficacy* adalah bagaimana seseorang menilai kemampuannya untuk menyelesaikan suatu tugas atau seberapa besar keyakinannya terhadap kemampuan diri sendiri dalam mencapai hasil yang diinginkan merupakan bagian dari penilaian individu terhadap potensi dirinya dalam menjalankan suatu pekerjaan tertentu. Jika individu dengan tingkat *self efficacy* yang tinggi dan merasa percaya diri bahwa mereka dapat mencapai kinerja yang baik dalam menjalankan tugas tertentu. Sebaliknya jika individu yang memiliki tingkat *self efficacy* yang rendah, maka akan cenderung meragukan kemampuan dirinya sendiri dalam menyelesaikan tugas tertentu dan hal tersebut sangat mempengaruhi hasil kinerja yang akan dicapai (Kabakoran et al., 2023).

Self Efficacy bagian dari teori kognitif sosial oleh (Bandura et al., 2019) menjelaskan Semakin tinggi tingkat *self-efficacy*, semakin besar pula keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk meraih keberhasilan. Dalam situasi yang menantang, individu dengan *self-efficacy* rendah cenderung mudah mengurangi usaha atau menyerah. Sebaliknya, individu dengan *self-efficacy* tinggi akan lebih gigih berusaha untuk mengatasi hambatan yang ada. *Self-efficacy* dapat menciptakan siklus positif, di mana individu dengan keyakinan diri yang tinggi akan lebih terlibat dalam tugas yang dihadapinya, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja. Peningkatan kinerja ini kemudian memperkuat lagi rasa percaya diri mereka.

Sebagaimana yang ditemukan oleh (Shelemo, 2023) bahwasanya *self efficacy* dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, penelitian tersebut berpendapat bahwasanya orang-orang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi juga dan dapat melaksanakan tugas dengan maksimal dengan kemampuannya. *Self efficacy* merupakan suatu keyakinan diri terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam mencapai hasil kerja yang maksimal.

KB Bukopin yang kini dikenal dengan nama Bank Bukopin adalah salah satu bank swasta terbesar di Indonesia yang menyediakan berbagai layanan perbankan, termasuk simpanan, pinjaman, serta layanan perbankan korporasi dan ritel. Didirikan pada tahun 1970, Bank Bukopin memiliki jaringan cabang yang luas di seluruh Indonesia dan telah bertransformasi menjadi lembaga keuangan yang penting di sektor perbankan nasional. Seiring berjalannya waktu, Bank Bukopin terus berinovasi dengan memperkenalkan produk dan layanan digital untuk memenuhi kebutuhan nasabah di era modern. Pada tanggal 3 Maret 2024 Bank Bukopin resmi menjadi bagian dari KB Financial Group atau yang dikenal dengan KB Bank, sebuah kelompok keuangan terkemuka asal Korea Selatan, yang memberikan kekuatan baru dalam hal pengembangan produk dan layanan. Dengan dukungan kuat dari KB Financial Group, KB Bank semakin fokus pada peningkatan kualitas layanan, efisiensi operasional, serta penguatan basis nasabah di seluruh Indonesia, salah satunya KB Bank KC Jember.

KB Bank KC Jember merupakan salah satu cabang dari KB Bukopin yang berlokasi di Jember, Jawa Timur. Sebagai bagian dari jaringan Bank Bukopin yang telah bergabung dengan KB Financial Group, cabang ini melayani berbagai kebutuhan perbankan masyarakat setempat, mulai dari layanan tabungan, pinjaman, hingga produk-produk perbankan digital yang semakin populer. KB Bank KC Jember yang merupakan bagian dari PT Bank KB Bukopin Tbk, memiliki peran penting dalam memberikan layanan perbankan kepada masyarakat Jember dan sekitarnya. Sejak berdirinya, KB Bank berkomitmen untuk menyediakan produk dan layanan keuangan yang beragam, seperti tabungan, pinjaman, kartu kredit, dan layanan digital, yang bertujuan untuk mendukung inklusi keuangan dan perekonomian lokal. Meskipun demikian, dari hasil wawancara yang saya dapatkan dari Brand Manager (BM) dan beberapa karyawan KB Bank KC Jember terdapat sejumlah permasalahan yang menjadi hambatan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, salah satunya adalah ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work life balance*). Banyak karyawan yang mengeluhkan beban kerja yang berlebihan, yang mengurangi waktu mereka untuk beristirahat atau melakukan aktivitas pribadi. Sebagian besar dari mereka merasa bahwa pekerjaan mengganggu kualitas kehidupan pribadi, yang dapat menyebabkan stres, menurunnya motivasi, dan pada akhirnya mengurangi kinerja, terutama dalam memberikan pelayanan kepada nasabah.

Masalah lainnya adalah pemberian insentif yang dianggap tidak memadai atau kurang puas, di mana ada beberapa karyawan merasa bahwa insentif yang diterima tidak sesuai dengan kinerja yang dilakukan atau tidak mencerminkan kontribusi atau pencapaian yang telah mereka raih. Hal ini dapat membuat karyawan merasa kurang dihargai, sehingga menurunkan motivasi mereka untuk bekerja lebih baik dan berujung pada penurunan kinerja. Fenomena dalam penelitian ini berdasarkan hasil observasi terkait masalah kinerja di KB Bank KC Jember berdasarkan laporan bahwa kinerja pimpinan perusahaan tidak tercapai adalah penurunan kinerja dalam beberapa tahun terakhir dengan data sebagai berikut:

Tabel 1.1 Pencapaian Target Tahun 2024 Kinerja Karyawan KB Bank Kantor Cabang Jember

Tahun	Jabatan	Target Kinerja	Kuantitas Target	Presentase Kinerja (%)	Penurunan Kinerja (%)
2020	Teller	Volume Transaksi	1200 transaksi/bulan	95%	5%
		Waktu Layanan	5 menit/transaksi	100%	0%
	RBO	Nasabah Deposito	5M nasabah/bulan	95%	5%
		Nasabah Baru	1 nasabah baru	100%	0%
	AO	Analisis Kredit Nasabah	1.75M	90%	10%
		Penyelesaian Permohonan Kredit	5 Hari	%100	0%
BSM	Evaluasi Kinerja karyawan	Target Tercapai	80%	20%	
2021	Teller	Volume Transaksi	1.200 transaksi/bulan	100%	0%
		Waktu Layanan	5 menit/transaksi	100%	0%
	RBO	Nasabah Deposito	5.M nasabah/bulan	100%	0%
		Nasabah Baru	1 nasabah baru	100%	0%
	AO	Analisis Kredit Nasabah	1.75M	90%	10%
		Penyelesaian Permohonan Kredit	5 Hari	100%	0%
BSM	Evaluasi Kinerja karyawan	Target tercapai	90%	10%	
2022	Teller	Volume Transaksi	1.200 transaksi/bulan	93%	2%
		Waktu Layanan	5 menit/transaksi	100%	0%
	RBO	Nasabah Deposito	5M nasabah/bulan	92%	8%
		Nasabah Baru	1 nasabah baru	100%	0%
	AO	Analisis Kredit Nasabah	1.75M	95%	5%
		Penyelesaian Permohonan Kredit	5 Hari	100%	0%
BSM	Evaluasi Kinerja Karyawan	Target tercapai	85%	15%	

2023	Teller	Volume Transaksi	1.200 transaksi/bulan	95%	5%
		Waktu Layanan	5 menit/transaksi	100%	0%
	RBO	Nasabah Deposito	6.5M nasabah/bulan	95%	5%
		Nasabah Baru	1 nasabah baru	100%	0%
	AO	Analisis Kredit Nasabah	1.75M	95%	5%
		Penyelesaian Permohonan Kredit	4 Hari	100%	0%
	BSM	Evaluasi Kinerja	Targer Tercapai	85%	15%
2024	Teller	Volume Transaksi	1.200 transaksi/bulan	90%	5%
		Waktu Layanan	5 menit/transaksi	100%	0%
	RBO	Nasabah Deposito	5M nasabah/bulan	95%	5%
		Nasabah Baru	1 nasabah baru	100%	0%
	AO	Analisis Kredit Nasabah	1.75M	90%	10%
		Penyelesaian Permohonan Kredit	5 Hari	100%	0%
	BSM	Evaluasi Kinerja karyawan	Target tercapai	80%	20%

Sumber : Data Kinerja Karyawan Kb Bank Kantor Cabang Jember Tahun 2020 – 2024

Berdasarkan tabel 1.2 di atas terlihat adanya penurunan kinerja karyawan di KB Bank KC Jember antara tahun 2020 hingga 2024, meskipun target kinerja tetap dipertahankan pada 100% setiap tahunnya. Pada 2020, pencapaian kinerja berada di angka 80%, yang berarti terdapat penurunan sebesar 20% dari target. Pada tahun 2021, pencapaian kinerja sedikit meningkat menjadi 90%, dengan penurunan yang lebih kecil, yaitu 10%. Namun, pada tahun 2022, kinerja kembali menurun menjadi 85%, dengan penurunan kinerja yang kembali mencapai 15%. Penurunan ini berlanjut pada tahun 2023, di mana pencapaian hanya 85%, dengan penurunan kinerja sebesar 15%. Pada 2024, kinerja semakin menurun dengan pencapaian hanya 80%, sehingga penurunan kinerja mencapai 20%. Penurunan kinerja yang konsisten ini bisa dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari internal karyawan maupun perusahaan. Berikut data kinerja karyawan KB Bank KC Jember pada tahun 2024.

**Tabel 1.2 Penilaian Target Kinerja karyawan KB Bank KC Jember
Pada tahun 2020 -2024**

Jabatan	Target Kinerja	Kuantitas Target	Durasi Pencapaian Target
Teller	Volumen Transaksi	Jumlah transaksi per bulan	Bulanan
	Waktu Layanan	Pertransaksi dengan waktu 5 menit	Per hari
RBO	Nasabah Deposito	5M/ bulan nasabah deposito	Bulanan
	Nasabah Baru	1 nasabah baru	Bulanan
AO	Analisis Kredit nasabah	7.5M	Bulanan
	Penyelesaian Permohonan Kredit	5 Hari	Mingguan
BSM	Evaluasi Kinerja Karyawan	Pencapaian Kinerja 100%	Tahunan

Berdasarkan data pada tabel 1.2 di atas terlihat penilaian target kinerja karyawan pada tahun 2020- 2024 di atas, dapat dilihat bahwa setiap posisi memiliki target kinerja yang jelas dan terukur untuk mencapai hasil optimal, seperti Teller yang memiliki target volume transaksi dan waktu layanan per transaksi, RBO yang menargetkan jumlah nasabah deposito dan nasabah baru, serta AO yang fokus pada analisis kredit dan penyelesaian permohonan kredit. Sedangkan BSM bertanggung jawab evaluasi kinerja cabang untuk mencapai hasil yang lebih baik. Namun, ketika karyawan mengalami ketidak seimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, merasa kurang dihargai melalui insentif yang tidak memadai, atau meragukan kemampuan mereka (*self-efficacy*) rendah, kinerja mereka cenderung menurun. Oleh karena itu, pentingnya menjaga keseimbangan bagi perusahaan untuk karyawan guna memastikan kinerja karyawan tetap optimal. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai pengaruh *work life balance*, *insentif*, dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan di KB Bank KC Jember.

Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi penurunan kinerja karyawan, pihak manajemen dapat merancang kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan kesejahteraan, motivasi, dan produktivitas karyawan. Penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan rekomendasi yang dapat membantu perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih seimbang, mendukung, dan memberdayakan karyawan, sehingga kinerja perusahaan dapat meningkat secara keseluruhan.

Mengingat pentingnya faktor-faktor tersebut dalam menciptakan kinerja yang optimal, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi perbaikan dan pengembangan strategi sumber daya manusia di KB Bank KC Jember, yang pada gilirannya akan memberikan kontribusi positif bagi kepuasan nasabah dan pertumbuhan perusahaan. Tetapi ada beberapa penelitian yang berpendapat bahwa *Work Life Balance* tidak berpengaruh atau berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan salah satunya penelitian (Hasibuan, 2022) dengan judul pengaruh *work life balance* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PLN Gardu Induk Kawangkoan. Menurut (Arifin & Muharto, 2022) berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai pengaruh *Work Life Balance* terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Livia mandiri sejati, dan hasil penelitian oleh (Rustamiya, 2022) menyatakan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV Yazid Kabupaten Tabalog. Sedangkan hasil penelitian oleh (Bernhard, 2023) menunjukkan *self efficacy* berpengaruh positif dan juga signifikan terhadap kinerja karyawan kantor Tompasso.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, kinerja karyawan di KB Bank KC Jember menunjukkan penurunan yang signifikan dari tahun ke tahun, dengan penurunan terbesar terjadi pada tahun 2024 mencapai 20%. Penurunan ini menandakan adanya masalah yang perlu segera diidentifikasi dan ditangani, mengingat pentingnya peran karyawan dalam mencapai tujuan organisasi dan mempertahankan daya saing perusahaan di industri perbankan. Menurut (Staff et al., 2020) terdapat beberapa faktor yang berpotensi menyebabkan penurunan kinerja karyawan ini adalah keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (*work-life balance*), pemberian insentif yang tidak memadai, serta rendahnya tingkat *self-efficacy* karyawan. Adanya penurunan kinerja yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir menunjukkan bahwa penting untuk memahami lebih jauh bagaimana faktor-faktor tersebut dapat berinteraksi dan mempengaruhi produktivitas serta motivasi karyawan. Oleh karena itu, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di KB Bank KC Jember ?
2. Apakah *Insentif* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di KB Bank KC Jember ?
3. Apakah *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di KB Bank KC Jember ?

1.3 Tujuan penelitian

Tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Work Life Balance* terhadap kinerja karyawan pada KB Bank KC Jember
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Insentif* terhadap kinerja karyawan pada KB Bank KC Jember
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Self Efficacy* terhadap kinerja karyawan pada KB Bank KC Jember

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan, diantaranya :

1. Bagi Perusahaan (KB Bank KC Jember)
Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan untuk memahami faktor faktor yang menyebabkan penurunan kerja karyawan, dan memberikan masukan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah sumber daya manusia yang menyangkut kinerja karyawan.
2. Bagi Karyawan
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi karyawan dalam bekerja sehingga mencapai hasil kerja yang lebih baik, sehingga mencapai tujuan perusahaan.
3. Bagi Universitas Muhammadiyah Jember
Sebagai tambahan literature kepustakaan Universitas Muhammadiyah Jember tentang pengaruh *Work Life Balance*, *Insentif* dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan
4. Bagi Penulis
Sebagai studi perbandingan antara pengetahuan teoritis yang di peroleh dibangku perkuliahan dengan kondisi nyata di dunia kerja khususnya tentang pengaruh *Work Life Balance*, *Insentif* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan.
5. Bagi Peneliti Lain
Sebagai bahan referensi bagi pihak lain yang ingin mengadakan penelitian sejenis untuk mengkaji atau menganalisis ilmu yang lebih luas. Memberikan pengembangan teori teori khususnya faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.