

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN *REWARD*  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
PT YOSSAVA TRANS LOGISTIK**

**Oleh :**

**NAMA : SILVANA ANGELA**

**NIM : 29199149**

**SKRIPSI**

**Diajukan sebagai salah satu syarat  
untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
KONSENTRASI SUMBER DAYA MANUSIA**



**KWIK KIAN GIE  
SCHOOL OF BUSINESS**

**INSTITUT BISNIS dan INFORMATIKA KWIK KIAN GIE**

**JAKARTA**

**Maret 2023**

**© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

**Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie**



**© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

**Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

**PENGESAHAN**

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN *REWARD*  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
PT YOSSAVA TRANS LOGISTIK**

Diajukan Oleh :

Nama : Silvana Angela

Nim : 29199149

Jakarta, 14 April 2023

Disetujui Oleh:

Pembimbing

(Ponco Priyantono, S.E., M.M)

**INSTITUT BISNIS DAN INFORMATIKA KWIK KIAN GIE  
JAKARTA**

2023



## ABSTRAK

Silvana Angela / 29199149 / 2023 / Pengaruh *Work Life Balance* dan *Reward* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan / Dosen Pembimbing Ponco Priyantono, S.E., M.M.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan dan organisasi perusahaan.

Analisis MSDM ini menjadi salah satu kunci sukses perusahaan dalam menghadapi era globalisasi dan persaingan yang semakin tinggi. Dengan melakukan analisis manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas, perusahaan dituntut dapat lebih selektif dalam memilih tenaga yang mampu menunjukkan profesionalismenya dengan harapan hasil kerja yang didapat akan optimal sehingga dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang ditetapkan perusahaan.

Pengembangan sumber daya manusia salah satu kunci untuk meningkatkan daya saing industri. Industri rantai pasok menilai bahwa sumber daya manusia (SDM) dibidang logistik yang kompeten dan professional diperlukan untuk mendukung kinerja logistik dalam pengelolaan rantai pasok perusahaan. Kinerja logistik ini diukur berdasarkan *work life balance* dan *reward* yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang disesuaikan dengan permasalahan di sebuah perusahaan.

Obyek penelitian ini adalah PT. Yossava Trans Logistik berbasis di Jakarta merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa pengiriman barang yang berada di Jakarta pada periode 2022. Subyek penelitian ini adalah responden yang merupakan karyawan di perusahaan tersebut sebanyak 40 orang menggunakan teknik *sampling* jenuh.

Hasil dari penelitian ini adalah *work life balance* dan *reward* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Yossava Trans Logistik.

**Kata Kunci:** *Work-Life Balance* , *Reward* dan *Kepuasan Kerja Karyawan*

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

## ABSTRACT

*Silvana Angela / 29199149 / 2023 / The Influence of Work Life Balance and Reward on Employee Job Satisfaction / Supervisor Ponco Priyantono, S.E., M.M.*

*Human Resource Management (HRM) can be interpreted as a science that regulates the relationship and role of the workforce effectively and efficiently so that the goals and organization of the company are achieved.*

*This HRM analysis is one of the company's keys to success in facing the era of globalization and increasingly high competition. By carrying out an analysis of quality Human Resources (HR) management, companies are required to be more selective in choosing staff who are able to demonstrate their professionalism in the hope that the results obtained will be optimal so that they can support the achievement of the goals and objectives set by the company.*

*Development of human resources is one of the keys to increasing industrial competitiveness. The supply chain industry considers that competent and professional human resources (HR) in the field of logistics are needed to support logistics performance in managing the company's supply chain. This logistical performance is measured based on work life balance and reward that affect employee job satisfaction which is adjusted to the problems in a company.*

*The object of this research is PT. Yossava Trans Logistik based in Jakarta is a company engaged in freight forwarding services in Jakarta in the 2022 period. The subjects of this study were 40 employees of the company using the saturated sampling technique.*

*The results of this study are that work life balance and reward have quite an effect on employee job satisfaction at PT. Yossava Trans Logistics.*

**Keywords:** *Work-Life Balance, Reward and Job Satisfaction of Employees*





## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa oleh karena anugerah-Nya yang melimpah, kemurahan dan kasih setia yang besar penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN REWARD TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN** (Studi pada PT Yossava Trans Logistik)” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen jurusan S1 Manajemen Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie .

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari skripsi ini tidak akan berjalan lancar tanpa bimbingan, bantuan, dukungan, serta doa dari berbagai pihak baik langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Dosen Pembimbing saya bapak Ponco Priyantono S.E, M.M
2. Yang sangat aku sayangi kepada kedua Orang Tua penulis Bapak Japerson, Ibu Merintan, lalu kepada saudara kandung penulis Richard atas semua doa, dukungan dan kasih sayang yang selalu diberikan sepanjang hidup penulis.
3. Seluruh jajaran dosen Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie yang telah mendidik dan memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada penulis selama menempuh studi.
4. Seluruh karyawan dan staf Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie yang telah banyak membantu penulis dari awal hingga akhir perkuliahan.
5. Seluruh karyawan Yossava Trans Logistik telah membantu dalam penulisan skripsi ini.
6. Terima kasih kepada teman spesial saya Yogi yang telah membantu dari awal dan dukungan yang luar biasa yang tiada henti-henti nya kepada saya.



7. Terima Kasih kepada teman seperjuangan saya Audi, Indah, Sherly, Stepany, Aulia, Ely, Tina, Fina Nina, Wesmilia, Ovie, Agyteo, Rena, Lashtree, Natanael, yang menjadi semangat dalam penulisan skripsi ini.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

**Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)**

**Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie**

Jakarta , 10 Maret 2023

Silvana Angela

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



## DAFTAR ISI

PENGESAHAN .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
ABSTRAK .....	i
ABSTRACT .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
DAFTAR ISI .....	vii
DAFTAR GAMBAR .....	ix
DAFTAR TABEL .....	x
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Manfaat Penelitian .....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
A. Landasan Teori .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
B. Penelitian Terdahulu .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
C. Pengembangan Hipotesis dan Kerangka Pemikiran .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
BAB III METODE PENELITIAN .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
A. Tempat dan Waktu Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
B. Jenis Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
C. Definisi dan Operasional Variabel .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
D. Skala Pengukuran Variabel .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
E. Populasi dan Sampel Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
F. Teknik Pengujian Instrumen .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
G. Uji Asumsi Klasik .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
H. Uji Analisis Data .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
I. Hipotesis Statistika .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
A. Gambar Umum Objek Penelitian .....	36
B. Analisis Deskripsi .....	37
C. Hasil Penelitian .....	45
D. Pembahasan .....	52
BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

© Hak cipta dilindungi undang-undang. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



A. Simpulan ..... **Error! Bookmark not defined.**

B. Saran ..... **Error! Bookmark not defined.**

**C** DAFTAR PUSTAKA ..... **Error! Bookmark not defined.**

**Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)**

**Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



## DAFTAR GAMBAR

Grafik 1	1 Data BPS Ekspor dan Impor periode 2021.....	1
Grafik 2	2 Data BPS Impor periode,2021.....	2
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Gambar 4.1	Logo Perusahaan.....	36
Gambar 4.2	Rentang Skala Rata-rata Work-life Balance.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Gambar 4.3	Rentang Skala Rata-rata Reward.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Gambar 4.4	Rentang Skala Rata-rata Kepuasan Kerja.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Gambar 4.5	Uji Normalitas P Plot.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
- Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Pra-Survey .....	6
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	22
Tabel 3.1	Dimensi dan Indikator variabel Work-life Balance (X1).....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 3.2	Dimensi dan Indikator variabel Reward (X2).....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 3.3	Dimensi dan Indikator variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)....	<b>Error!</b>
Tabel 3.4	Pengukuran Skala Likert .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	<b>Error!</b>
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.5	Tanggapan Responden Mengenai Work-life Balance.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.6	Tanggapan Responden Mengenai Reward.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.7	Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.8	Uji Validitas .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.9	Uji Reliabilitas.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.10	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.11	Hasil Uji Multikolinieritas.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.12	Analisis Koefisien Korelasi Berganda.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.13	Analisis Koefisien Determinasi.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.14	Hasil Uji T .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.15	Hasil Uji F .....	61

© Hak cipta dimiliki oleh Kwik Kian Gie School of Business dan Informatika Kwik Kian Gie.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.  
 2. Dilarang menggunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



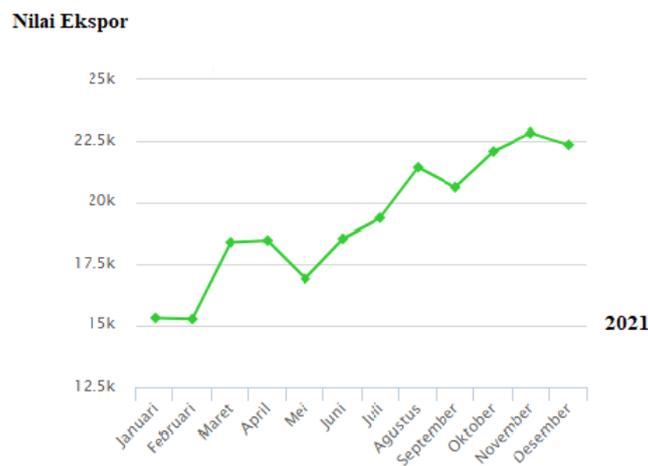
## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Perkembangan bisnis di era globalisasi di Indonesia saat ini, dunia kerja terjadi persaingan yang semakin meningkat. Tersedianya lapangan pekerjaan dibanding dengan banyaknya tenaga kerja yang membutuhkan pekerjaan tidak seimbang, tidak terkecuali dalam dunia ekspor dan import. Untuk meningkatkan dunia usaha suatu perusahaan ekspor dan import. Berikut ini adalah data berdasarkan Badan Pusat Statistik 2021 ( [www.bps.go.id](http://www.bps.go.id) )

**Grafik 0.1.1 Data BPS Ekspor dan Impor periode, 2021**



Sumber : Badan Pusat Statistik 2021

Berdasarkan gambar grafik 1.1 diatas menunjukkan pertumbuhan nilai ekspor yang melonjak tinggi pada bulan November sebesar USD 22.845 dan menurun pada bulan Desember sebesar USD 22.357

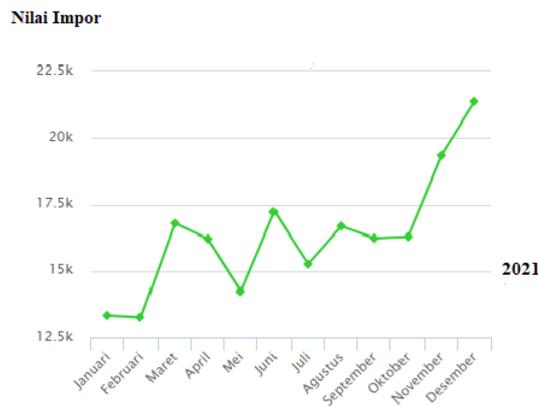
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.  
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

**Grafik 1.2**

**Data BPS Impor periode,2021**



Sumber : Badan Pusat Statistik 2021

Berdasarkan gambar grafik 1.2 diatas menunjukkan pertumbuhan nilai Impor yang melonjak tinggi pada bulan Desember sebesar USD 21.352. Dan mengalami penurunan di bulan Mei sebesar 14.234. Hal tersebut mengakibatkan semakin tingginya persaingan memperebutkan pangsa pasar di dunia usaha saat ini, perusahaan harus mempunyai strategi yang dapat memahami perilaku atau karakteristik konsumennya. Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang mampu memahami strategi yang dapat memahami betul apa yang di inginkan oleh karyawannya. Sehingga peran Sumber Daya Manusia sangat diperlukan.

Pengembangan sumber daya manusia menjadi salah satu kunci untuk meningkatkan daya saing industri. *Supply Chain Industry* (SCI) menilai bahwa sumber daya manusia (SDM) di bidang logistik yang kompeten dan profesional diperlukan untuk mendukung kinerja logistik dalam pengelolaan rantai pasok perusahaan. Kinerja logistik ini akan mempengaruhi daya saing produk agar bisa bersaing di dalam maupun luar negeri. Kompetensi SDM logistik diharapkan dapat meningkatkan kualitas dan kompetensi logistik Indonesia. Berdasarkan Logistics Performance Index (LPI) yang dikeluarkan oleh Bank Dunia pada tahun 2018, kualitas dan kompetensi logistik Indonesia



menempati peringkat 44. Penguasaan kompetensi logistik juga diperlukan bagi SDM di berbagai kementerian/lembaga. Pemahaman terhadap rantai pasok. Misalnya, penting dalam pengambilan kebijakan pengelolaan barang kebutuhan pokok dan barang penting.

(supplychainindonesia.com/, 2022)

Hasil kerja karyawan yang optimal diperlukan pengelolaan SDM yang berkualitas agar memiliki sumber daya manusia yang baik dan berkualitas. Manajemen sumber daya manusia adalah sebuah proses yang terdiri dari proses evaluasi terhadap kebutuhan sumber daya manusia, memperoleh tenaga ahli untuk memenuhi kebutuhan itu, dan mengoptimalkan penggunaan sumber daya manusia dengan insentif dan penugasan yang tepat (Suparno (2015:2) dalam Tannady, 2017:30). Sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan salah satu modal yang berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah asset perusahaan yang harus dirawat. Pembedayaan sumber daya manusia yang di kelola secara teratur dan sistematis akan menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mumpuni dan kompetitif. Di zaman yang berkembang pesat saat ini perusahaan harus extra selektif dalam memilih sumber daya manusia yang kompetitif, mumpuni serta memiliki daya saing yang tinggi. Manajemen perusahaan khususnya bagian HRD (*Human Resource Development*) harus selektif dalam menyeleksi calon pegawainya. Menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Menurut Hamali (2017:2). Pengelolaan SDM melalui kepuasan kerja mampu menghasilkan hasil kerja yang optimal kepuasan kerja perlu diperhatikan perusahaan terhadap karyawannya karena merupakan kelangsungan dan berhasilnya suatu perusahaan. kepercayaan bahwa karyawan yang puas lebih produktif dibandingkan dengan karyawan yang tidak puas bahkan telah menjadi sebuah kepercayaan dasar bagi para manajer selama bertahun –

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.





keluarga, stress, dan kesehatan menurun, yang juga dapat menurunkan kualitas kerja dan kualitas mental dan fisik pegawai itu sendiri. *Work-life balance* yang tidak baik dikhawatirkan akan mengakibatkan pegawai kehilangan keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadinya, sehingga sulit bagi mereka dalam menikmati hidup yang dapat berakibat kurangnya waktu luang dengan diri sendiri dan keluarga, stress, dan kesehatan menurun, yang juga dapat menurunkan kualitas kerja dan kualitas mental dan fisik pegawai itu sendiri. Penerapan *work-life balance* juga mulai dilakukan para perusahaan saat ini, untuk upaya peningkatan kepuasan kerja. Pada hakikatnya kepuasan kerja serta kesuksesan perusahaan akan tercapai jika perusahaan memperhatikan keseimbangan ini terhadap karyawannya, dengan adanya keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi karyawan dapat mengatur waktu pekerjaan dengan baik, dan bisa mendapatkan apresiasi dari perusahaan atas pencapaian yang karyawan peroleh.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah *reward*. Menurut Kawulur, dkk (2018) *reward* adalah sesuatu diberikan kepada seseorang karena telah melakukan sesuatu. Menurut Dicky Saputra (2017), *Reward* adalah suatu motivasi bagi pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Suatu sistem imbalan yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para pegawai perusahaan yang pada gilirannya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan.

PT. Yossava Trans Logistik perusahaan ini bergerak di bidang jasa pengiriman barang berlokasi di Jakarta. Perusahaan ini sudah berdiri sejak 2018 dengan berkantor pusat di Jl. Yos sudarso kav 85 Altira Business Park Blok E12-15 Lantai 3A, karyawan terdiri dari 67 orang. PT. Yossava Trans Logistik bertekad selalu mengirimkan jasa yang berkualitas sesuai dengan setiap keinginan pelanggan. Permasalahan yang terjadi di PT.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Yossava Trans Logistik baru-baru ini telah mengakibatkan penurunan kerja pada karyawan. Berdasarkan informasi yang dipaparkan oleh HRD, penyebab dari pergantian manager HRGA yang mengakibatkan perubahan pada organisasi dan juga pemindahan staff menyebabkan perubahan job description, mengindikasikan bahwa *work-life balance* dan *reward* menjadi latar permasalahan penelitian yang akan dilakukan.

Hasil observasi PT. Yossava Trans Logistik, menunjukkan kurangnya apresiasi pemimpin dalam mengapresiasi pencapaian kinerja karyawan. Selain itu, kurang memperhatikan *work-life balance* sehingga kurang keseimbangan kerja dan kurang adil dalam memberikan reward kepada karyawan. Menurut karyawan tersebut, Kepuasan kerja yang kurang diperhatikan oleh perusahaan memberikan dampak yang kurang baik bagi pegawai dalam menjalankan tugas.

Dari permasalahan tersebut, selanjutnya dilakukan pra-survey untuk mengetahui lebih lanjut mengenai penyebab yang mendasari masalah tersebut. Berikut adalah tabel kuesioner yang didapatkan berdasarkan hasil pra-survey dengan 10 orang karyawan mengenai permasalahan yang terjadi di PT. Yossava Trans Logistik.

**Tabel 1.1**  
**Pra-Survey**

No	Variabel	Pertanyaan	Jawaban	
			Ya (%)	Tidak (%)
	<i>Work-life balance</i>	Apakah karyawan dapat menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi?	40% Orang	60% Orang
		Apakah karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dalam kondisi banyak masalah pribadi ?	50% Orang	50% Orang
	<i>Reward</i>	Apakah perusahaan memberikan apresiasi kepada karyawan berprestasi baik	30% Orang	70% Orang



No C	Variabel	Pertanyaan	Jawaban	
			Ya (%)	Tidak (%)
1	Hak cipta milik IBI KKG	dalam bentuk penghargaan maupun pujian?		
		Apakah di perusahaan tempat anda bekerja memberikan kesempatan terbuka untuk mengembangkan karir bagi semua karyawan?	60% Orang	40% Orang
3	Kepuasan kerja	Apakah karyawan merasa puas dengan gaji yang mereka terima ?	60% Orang	40% Orang
		Apakah karyawan merasa puas dan tidak keberatan dengan <i>job-desc</i> nya masing-masing ?	20% Orang	80% Orang
4	Kepribadian	Apakah anda dapat menjalin kerjasama yang baik dengan karyawan yang lain?	60% Orang	40% Orang
		Apakah karyawan dapat terbuka dengan atasan maupun bawahan?	20% Orang	80% Orang

Sumber : Data diolah 2022

Tabel 1.1 hasil pra-survey diatas merupakan hasil survey di divisi HRGA, yang tertinggi adalah karyawan tidak dapat mengatur jobdesc dan tidak diberikan apresiasi. Berdasarkan latar belakang diatas maka penelitian ini mengambil judul Pengaruh *Work-life balance* dan *Reward* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Yossava Trans Logistik.

## B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Yossava Trans Logistik?
2. Bagaimana pengaruh *reward* terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Yossava Trans Logistik?
3. Bagaimana pengaruh *work-life balance* dan *reward* terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Yossava Trans Logistik?



### C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang dilakukan penulis:

1. Untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan karyawan pada PT. Yossava Trans Logistik.
2. Untuk mengetahui pengaruh *reward* terhadap kepuasan karyawan pada PT. Yossava Trans Logistik.
3. Untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* dan *reward* terhadap kepuasan karyawan pada PT. Yossava Trans Logistik.

### D. Batasan Penelitian

Penelitian yang dilakukan dibatasi oleh ruang lingkup masalah , berdasarkan uraian diatas, maka peneliti membatasi ruang lingkup masalah yang dihadapi sebagai berikut :

1. Perusahaan yang diteliti adalah PT.Yossava Trans Logistik
2. Subjek penelitian adaalah seluruh karyawan PT.Yosaava Trans Logistik
3. Wilayah penelitian dibatasi yaitu pada wilayah Sunter, Kelapa Gading

Periode penelitian ini adalah tahun 2022

### E. Manfaat Penelitian

Penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Penelitian ini dapat menambah wawasan, pengalaman, menambah ilmu, serta mengembangkan ilmu ekonomi pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Penelitian ini juga berguna sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi Strata Satu Jurusan Manajemen Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie.

2. Bagi perusahaan



Penelitian ini diharapkan berguna sebagai saran bagi perusahaan untuk meningkatkan work-life balance dan reward. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang lebih produktif dan optimal terutama untuk masa yang akan datang.

### 3. Bagi Pembaca

Adanya penelitian ini di harapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi para pembaca sebagai bahan pertimbangan, perbandingan, dan sebagai bahan bacaan dalam penulisan karya tulis dalam kajian yang sama.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

**Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



**© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)**

**Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.