



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan terhadap seluruh data yang diperoleh, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. *Work-life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Yossava Trans Logistik.
2. *Reward* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Yossava Trans Logistik.

B. Saran

Hasil penelitian menunjukkan bahwa item-item pernyataan pada variabel work-life balance, reward dan kepuasan kerja yang digunakan peneliti masih terbatas. Untuk itu, penulis berharap :

1. Bagi Perusahaan PT. Yossava Trans Logistik

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa work-life balance dan reward berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja. Maka dari itu, perusahaan PT. Yossava Trans Logistik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawannya dengan memperhitungkan gaji, bonus dan bahkan pemberian intensive agar lebih disesuaikan dengan banyaknya beban pekerjaan serta banyaknya waktu yang dihabiskan untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan. Sebagai contoh, pemimpin pada PT. Yossava Trans Logistik dapat memberikan intensive kepada seluruh karyawan yang masih harus bekerja diluar jam kerja yang telah ditentukan, baik yang dilapangan

maupun yang masih harus bekerja didalam kantor.. Selain itu, pemberian intensive juga bertujuan untuk mengetahui apakah beban pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sudah sesuai dengan kapasitas dan kemampuan setiap karyawan atau tidak. Reward yang diberikan oleh perusahaan juga diharapkan dapat lebih disesuaikan dengan tingkat kesulitan serta jam kerja yang dilakukan oleh karyawan. Tidak hanya itu, diharapkan perusahaan juga memberikan apresiasi ataupun reward tambahan kepada karyawan yang berhasil mencapai target pekerjaannya guna meningkatkan semangat untuk terus meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi penulis ataupun peneliti selanjutnya, dapat memasukkan variabel bebas lain yang dapat mendukung kepuasan kerja, seperti lingkungan pekerjaan atau kepemimpinan dikarenakan penulis hanya menggunakan variabel work-life balance dan reward. Hal tersebut ditunjukkan untuk mengetahui lebih dalam lagi, komponen maupun hal-hal yang bersangkutan dengan kepuasan kerja sehingga hasil akhir yang mempengaruhi kkepuasan kerja dapat lebih besar dari penelitian yang telah dilakukan

ini.



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 PUSTAKA

- Adi Nugraha, Y. (2020). *The Improvement of Tourist-Village Promotion Through the Optimization of Information and Communication Technology for Rural-Youth*. International Journal of Business, Economics, and Social Development, 1(2), 90–98. <https://doi.org/10.46336/ijbesd.v1i2.293>
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agustina, M., Fatoni, & Mawardah, M. (2017). *Software Tes Kepribadian Eysenck*. Sains dan Teknologi, 7 (1), 156- 162.
- Awul, S.Murni, C.N. Rondonuwu (2018). “*Pengaruh Profitabilitas Likuiditas Solvabilitas dan Kepemilikan Institusional Terhadap Nilai Perusahaan Food And Beverage Yang Terdaftar Di BEI Tahun 2012-2016*” dalam Jurnal EMBA. Vol.6 No.4 (September 2018). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado.
- BPS. 2020. *Indonesia dalam angka 2020*. Badan Pusat Statistik. Jakarta
- Defrionaldo and Rivai, H. A. (2019) *Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Persepsi Keadilan Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Mediasi : Studi Pada Karyawan Beacukai Pekanbaru*, Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen, 4(3), pp. 544–561
- Diah Nailatul Qodrizana. 2019. *Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja*. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
- Dwi Agung Nugroho Arianto and Abdul Choliq A. 2019. *Pengaruh Kepribadian Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Starwood Furniture Indonesia*. Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship. Vol. 13 No. 1.

© Hak cipta milik IBIKKG (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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun

tanpa izin IBIKKG.



Friane Livi Pangemanan, Riane Johnly Pio and Tinneke M. Tumbel. 2017. *Pengaruh Work-Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja*. Jurnal Administrasi Bisnis Unsrat.

Vol. 5 No. 003.

Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.

Gunawan, G., Nugraha, Y., Sulastiana, M., & Harding, D. (2019). *Reliabilitas dan validitas konstruk work life balance di Indonesia*. JPP Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi, 8(2)

Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). *Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu*.

Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(1), 120–135.

<https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>

Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

I Kadek Mahendra, Made Subudi. 2019. *Pengaruh Iklim Organisasi Dan Sistem Reward Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Pada Cv. Wiracana*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana

Lingga, Ayu Sutriani. 2020. *Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan (Manajemen)* Vol. 6 No. 2.

Novitasari, Dwi dan Fidiastuti. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Puskesmas Kalibawang, Kabupaten Kulon Progo)*. 5(1). ISSN 2355-9381

Paulose. Sudarsan. (2020) *Work Life Balance: A Conceptual Review*. Qodzarina, Diah

Lailatul, and Mochammad Al Musadieq. 2018. "*Pengaruh Work-life Balance terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Perempuan Yayasan Insan Permata Tunggulwulung Kota Malang)*." (Jurnal Administrasi Bisnis) Juli Vol. 60 No. 1.



- Renaldo R Lumunon, Greis M Sendow, and Yantje Uhing. 2019. *Pengaruh Work –Life Balance, Kesehatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi*. Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship. Vol.7 No.4 Juli
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. 2017, *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Setiadi. (2021, 10 29). Buletin Bulanan. Diambil dari Supply Chain Indonesia: <https://supplychainindonesia.com/pdb-sektor-logistik-indonesia-2019-tumbuh-1051-proyeksi-2020-akan-terkoreksi/>
- Sudaryo, Yoyo., Agus Aribowo, Nunung ayu Sofiati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Triyana Muliawati. 2020. *Peran Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur*. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi. Jurnal Ilmu Manajemen. Vol 8 No 2
- Yusuf F. A., & Maliki, B. I. (2021). *Perilaku Organisasi*, Cetakan ke-1. Depok: PT. RajaGrafindo Persada.

Hak cipta dilindungi undang-undang. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: a. Penguatan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah. b. Penguatan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

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