



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

Safira Audia Hamdi  
Audiafiraa29@gmail.com

Ponco Priyantono, S.E.M.M  
Ponco.priyantono@kwikkiangie.ac.id

Institut Bisnis Dan Informatika Kwik Kian Gie  
Jl. Yos Sudarso Kav.87, Jakarta, 14350

## ABSTRAK

Peningkatan sumber daya manusia merupakan salah satu kunci peningkatan daya saing industri. Industri rantai pasok memandang bahwa diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten dan profesional di bidang logistik untuk mendukung kinerja logistik dalam mengelola rantai pasok perusahaan. Kinerja logistik ini diukur berdasarkan work life balance dan kepribadian yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang disesuaikan dengan permasalahan yang ada di perusahaan.

Objek penelitian ini adalah PT. Yossava Trans Logistik yang berkedudukan di Jakarta merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengiriman barang di Jakarta periode tahun 2022. Subyek penelitian ini adalah 40 karyawan perusahaan dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Hasil dari penelitian ini adalah work life balance dan kepribadian berpengaruh cukup besar terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Yossava Trans Logistik.

**Kata kunci:** Work-Life Balance, Kepribadian dan Kepuasan Kerja Karyawan

## ABSTRACT

*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 personality 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 personality have quite an effect on employee job satisfaction at PT. Yossava Trans Logistics.*

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruhnya tulisan ini untuk disebarluaskan dalam bentuk apapun.
  - a. Pengutipan hanya untuk keperluan penelitian, pengajaran atau ilmiah.
  - 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.



## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Di era globalisasi, penggunaan teknologi menjadi lebih mudah dan penggunaan teknologi itu sendiri menjadi daya tarik kemajuan suatu negara. Salah satu teknologi yang sedang ramai di era saat ini adalah teknologi *drone*. Saat ini, penggunaan *drone* atau pesawat udara tak berawak (*UAV*) meluas di banyak bidang kehidupan. *Drone* diterbangkan dengan dikendalikan dari jarak jauh menggunakan *remote control*. *Drone* sendiri saat ini sudah digunakan oleh pengguna dari hobi hingga pemetaan (*mapping*).  
<https://infokomputer.grid.id/read/122770429/apa-saja-manfaat-dan-penggunaan-drone-untuk-pada-masa-kini?page=all>

PT XYZ adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam usaha perdagangan alat fotografi dan videografi yang disebut dengan *drone*. Dengan perkembangan teknologi saat ini, dunia usaha juga akan berkembang pesat sejalan dengan perekonomian. Oleh karena itu, dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk mencapai sumber daya manusia yang baik dalam suatu perusahaan, kinerja karyawan perlu diperhatikan agar stabilitas kinerja perusahaan tetap terjaga.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang saat melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, Mangunegara dalam Wiryang, dkk (2019). Keberhasilan atau kegagalan kinerja yang dicapai oleh organisasi dipengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan individu atau kelompok, di mana kinerja diukur dengan alat yang dikembangkan dalam sub-studi yang tunduk pada ukuran kinerja umum dan kemudian diubah menjadi analisis perilaku dasar. Evaluasi dapat melibatkan berbagai faktor, yaitu: kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, pernyataan yang dikomunikasikan, keputusan yang dibuat dalam pelaksanaan pekerjaan, pekerjaan dan deskripsi pekerjaan. <https://prokomsetda.bulelengkab.go.id/informasi/detail/artikel/teori-kinerja-pegawai-15#:~:text=Kinerja%20pegawai%20merupakan%20suatu%20hasil,interaksi%20antara%20kemampuan%20dan%20motivasi>

Pra kuesioner dan observasi juga dilakukan untuk mengetahui apa yang mempengaruhi motivasi kerja dan beban kerja karyawan PT XYZ. Hal ini didasari dari indikator motivasi dan beban kerja yang menunjukkan persentase masalah adalah kurangnya kesempatan untuk mengembangkan diri dan potensi serta kebijakan perusahaan yang berbeda-beda.

### Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ.

### Hipotesis Penelitian

- H1: Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- H2: Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



## Metode Penelitian

### 1. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan yaitu deskriptif kuantitatif. Penelitian ini melakukan pengelolaan data dalam bentuk angka, lalu diberi penjelasan atau pandangan terhadap data tersebut.

### 2. Objek Penelitian

Objek penelitian data adalah PT XYZ.

### 3. Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT XYZ (tidak termasuk Manager dan direktur).

### 4. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT XYZ.

### 5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik kuesioner.

### 6. Analisis Data

Dalam melakukan pengolahan dan analisis data, peneliti menggunakan alat bantu pengolahan data berupa perangkat lunak yaitu SPSS 20. Pengujian yang dilakukan adalah uji analisis variabel, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linear berganda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Penelitian

#### 1. Uji Instrumen

##### a. Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

Butir Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Saya merasa aman saat bekerja karena perusahaan menjamin keselamatan para karyawan	0,885	0,3044	valid
Saya merasa diterima dalam tim sehingga dapat meningkatkan hubungan yang harmonis antar karyawan	0,837	0,3044	valid
Saya merasa bahwa pendapat saya dihargai dan dihormati oleh atasan dan rekan kerja	0,839	0,3044	valid
Saya merasa diberi kesempatan untuk mengembangkan diri dan potensi serta memberikan ide untuk perusahaan	0,883	0,3044	valid



**Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X2)**

Butir Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Saya merasa bahwa perubahan pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan potensi saya	0,770	0,3044	valid
Saya merasa bahwa kebijakan perusahaan berbeda-beda (tidak konsisten)	0,915	0,3044	valid
Saya merasa bahwa banyaknya deadline dalam bekerja	0,828	0,3044	valid
Saya merasa bahwa tuntutan perusahaan tidak sesuai dengan kemampuan saya	0,847	0,3044	valid
Saya merasa bahwa kurangnya karyawan akan menghambat pekerjaan saya	0,770	0,3044	valid
Saya merasa bahwa pekerjaan saya berlebihan	0,915	0,3044	valid
Saya merasa bahwa waktu dalam bekerja sangat terbatas	0,828	0,3044	valid

**Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)**

Butir Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Saya merasa teliti dalam bekerja	0,786	0,3044	valid
Saya merasa tepat waktu dalam bekerja	0,860	0,3044	valid
saya merasa hasil kerja saya tercapai	0,846	0,3044	valid
saya merasa puas dalam bekerja	0,782	0,3044	valid
saya merasa bertanggung jawab dalam mengambil keputusan	0,820	0,3044	valid
saya merasa sarana dan prasarana berguna dan membantu dalam bekerja	0,737	0,3044	valid
saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan inisiatif dan mandiri	0,794	0,3044	valid

**© 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.



Saya mampu memahami dan menyelesaikan pekerjaan	0,747	0,3044	valid
---	-------	--------	-------

## b. Uji Reliabilitas

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
(X1) Motivasi Kerja	0,883	Reliabel
(X2) Beban Kerja	0,929	Reliabel
(Y) Kinerja Karyawan	0,917	Reliabel

Dari uji validitas dapat dilihat bahwa  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel yang berarti bahwa semua butir pernyataan dapat digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Sedangkan dari uji reliabilitas dapat dilihat bahwa semua hasil *Cronbach's Alpha*  $>$  0,70 yang berarti jawaban dari responden dikatakan reliabel/stabil.

## 2. Uji Asumsi Klasik

Tabel 5 Hasil Uji Asumsi Klasik

Pengujian	Jenis	Kriteria	Hasil	Keterangan
Uji Normalitas	<i>One-Sample Kolmogorov Smirnov Test</i>	$> 0.05$	0,792	Berdistribusi Normal
Uji Multikolinearitas Motivasi Kerja (X1)	<i>Variance Inflation Factor (VIF)</i>	<i>Tolerance</i> $> 0,1$ VIF $< 10$	0,480 dan VIF 2,085	Bebas Multikolinieritas
Uji Multikolinearitas Beban Kerja (X1)	<i>Variance Inflation Factor (VIF)</i>	<i>Tolerance</i> $> 0,1$ VIF $< 10$	0,480 dan VIF 2,085	Bebas Multikolinieritas
Uji Heteroskedastisitas Motivasi Kerja (X1)	<i>Glejser</i>	Sig $> 0,05$	0,026	Terjadi Heteroskedastisitas
Uji Heteroskedastisitas Beban Kerja (X1)	<i>Glejser</i>	Sig $> 0,05$	0,171	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Dalam Tabel 5, hasil dari pengujian normalitas yang dilakukan dengan *one-sample kolmogorov-smirnov test* sebagai dasar pengambilan keputusan menunjukkan hasil Asymp. Sig (2-tailed) yaitu 0,792 bernilai lebih dari nilai

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.



kriteria signifikan. Maka dapat dikatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Untuk variabel independen Motivasi Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) sama-sama memiliki nilai *tolerance* senilai 0,480 dan nilai VIF senilai 2,085. Hasil ini menyatakan bahwa variabel independen memenuhi kriteria penelitian yaitu tidak terjadi multikolinieritas.

Hasil pengujian heteroskedastisitas yang dilakukan menggunakan pengujian *Glejser* menunjukkan variabel independen Motivasi Kerja (X1) memiliki nilai 0,026 dan Beban Kerja (X2) memiliki nilai 0,171. Hasil ini menyatakan bahwa variabel motivasi kerja terjadi heteroskedastisitas, sedangkan variabel beban kerja tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 6 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	
1				
	(Constant)	3.628	1.809	
	Motivasi Kerja (X1)	.516	.158	.294
	Beban Kerja (X2)	.718	.094	.687

Persamaan regresi linear berganda yang digunakan adalah:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

jadi, dari tabel 4.14 diatas :

$$Y = 3,628 + 0,516 X_1 + 0,718 X_2$$

Maka dapat diuraikan sebagai berikut:

- Hasil konstanta senilai 3,628 menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Beban Kerja dianggap konstan terhadap tingkat Kinerja Karyawan.
- Nilai koefisien regresi dari motivasi kerja senilai  $0,516 > 0$ , artinya motivasi kerja mengalami peningkatan maka kinerja karyawan akan meningkat senilai 0,516 atau 51%.
- Nilai koefisien regresi dari beban kerja sebesar  $0,718 > 0$  artinya beban kerja mengalami peningkatan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 71%.

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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





#### 4. Uji Hipotesis

Tabel 7 Hasil Uji Hipotesis

Pengujian	Kriteria	Signifikan	Keterangan
Uji T Motivasi Kerja (X1)	Sig. F < 0,05	0,002	Tolak H0
Uji T Beban Kerja (X2)	Sig. F < 0,05	0,000	Tolak H0
Uji F	Sig. F < 0,05	0,000	Tolak H0
Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> )	1	-	0,849 atau 84,9%

Dalam hasil data yang telah diolah dengan SPSS pada Tabel 7, maka dapat diinterpretasikan:

a. Uji T

Didasari dari hasil pengujian parsial dalam Tabel 7 dijelaskan:

Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai signifikansi Motivasi Kerja terhadap kinerja adalah  $0,002 < 0,05$  dan  $t$  hitung  $3,268 > t$  tabel  $2,023$ . Sehingga dikatakan bahwa H0 ditolak, sedangkan Ha<sub>1</sub> dapat diterima yang artinya motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai sig. beban kerja terhadap kinerja adalah  $0,000 < 0,05$  dan  $t$  hitung  $7,644 > t$  tabel  $2,023$ . Sehingga dikatakan bahwa H0 ditolak, sedangkan Ha<sub>1</sub> dapat diterima yang artinya beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Uji F

Untuk melihat F tabel adalah  $F \text{ tabel} = (k ; n-k) = (2 ; 42-2) = (2 ; 40) = 3,232$ . Jadi, nilai sig.  $0,000 < 0,05$  dan  $F$  hitung  $109,610 > F$  tabel  $3,232$ . Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X1) dan beban kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja (Y).

c. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Pengujian determinasi ini ditujukan untuk diketahuinya berapa pengaruh variabel independen pada variabel dependen. Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 7 diketahui nilai Adjusted R Square pada penelitian ini senilai  $0,849$  atau  $84,9\%$  kinerja karyawan PT. XYZ dipengaruhi oleh motivasi kerja dan beban kerja. Sedangkan, sisanya  $15,1\%$  dari faktor kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

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



## B. Pembahasan

### 1. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dianalisa diketahui bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini berarti bahwa motivasi memiliki dampak yang nyata dalam meningkatkan kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka akan semakin tinggi juga kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh tanggapan responden dengan nilai rata-rata tertinggi adalah “Saya merasa diberi kesempatan untuk mengembangkan diri dan potensi serta memberikan ide untuk perusahaan” sebesar 3,98. Sedangkan, nilai terendah adalah pernyataan “Saya merasa bahwa pendapat saya dihargai dan dihormati oleh atasan dan rekan kerja” sebesar 3,81.

Dari hasil observasi lapangan, kajian dokumen, dan dianalisis sesuai dengan pokok penyajian data. Maka diperoleh teori hasil dari penelitian ini bahwa kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dipengaruhi oleh motivasi kerja yang didasarkan oleh kebutuhan individu. Hasibuan 2019:152 mengemukakan, semakin tinggi tingkat kebutuhan dan kepuasannya, semakin besar kemauan seseorang untuk bekerja. Teori motivasi menunjukkan bahwa orang bertindak dan bekerja dengan rajin untuk memenuhi kebutuhan mereka. Karyawan dimotivasi oleh kepuasan kebutuhan berwujud dan tidak berwujud dan kepuasan yang mereka terima sebagai imbalan atas layanan yang mereka berikan kepada perusahaan. Semangat dan kinerja karyawan meningkat ketika kebutuhan terpenuhi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu oleh Rini Astuti dan Oki Prima Anugrah Lesmana (2018) yang menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja, artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara motivasi kerja terhadap kinerja secara nyata. Selain itu, terdapat hasil penelitian lain yang bertolak belakang oleh Wiryang, Koleangan, & Ogi (2019) yang menyimpulkan Motivasi kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### 2. Pengaruh Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dianalisa diketahui bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini menunjukkan bahwa penurunan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beban kerja. Hal ini didukung oleh tanggapan responden terhadap dua pernyataan dengan nilai rata-rata tertinggi adalah “Saya merasa bahwa perubahan pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan potensi saya” sebesar 3,76 dan “Saya merasa bahwa kurangnya karyawan akan menghambat pekerjaan saya” sebesar 3,76. Sedangkan, nilai terendah juga terdapat dua pernyataan yaitu “Saya merasa bahwa banyaknya deadline dalam bekerja” dan “Saya merasa bahwa waktu dalam bekerja sangat terbatas” keduanya memiliki nilai rata-rata yang sama yaitu sebesar 3,29.

Dari hasil observasi lapangan, kajian dokumen, dan dianalisis sesuai dengan pokok penyajian data. Maka diperoleh teori hasil dari penelitian ini bahwa kinerja karyawan dalam suatu perusahaan juga dipengaruhi oleh beban kerja yang

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





didasarkan oleh kualitas dan kuantitas suatu pekerjaan bagi individu. Mengutip dari indikator beban kerja oleh Robbins *et al* dalam Hermawan (2022), ketidakteraturan, tidak menyukai kerja lembur, waktu pekerjaan yang terlalu cepat, dan terlalu banyaknya tugas dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian terdahulu oleh R. Joko Sugiharjo dan Friska Aldata (2018) yang menunjukkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya bahwa jika beban kerja meningkat maka akan berpengaruh terhadap menurunnya kinerja karyawan. Selain itu, terdapat hasil penelitian lain yang bertolak belakang oleh Rolos, Sambul dan Rumawa (2018) yang menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil analisis yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. XYZ.
2. Beban Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. XYZ.

### B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil analisis yang telah diuraikan, maka terdapat beberapa saran yang dapat disampaikan peneliti sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan  
Agar dapat menciptakan motivasi kerja bagi para karyawan dengan memberikan kebutuhan dan dukungan yang menjamin kenyamanan kerja. Dukungan motivasi kerja ini bisa berupa pengembangan karir atau potensi diri seperti promosi jabatan. Selain motivasi, terdapat juga beban kerja yang harus diperhatikan untuk menciptakan kinerja dan performa yang baik untuk karyawan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya  
Diharapkan dapat menggunakan sampel responden yang lebih besar untuk memperoleh gambaran yang lebih lengkap, serta memberikan penambahan variabel yang membuktikan fenomena atau masalah yang ada yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

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.



DAFTAR PUSTAKA

Anjani, A. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 1. <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2191>

Antaka, P. F. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Jalur Lokomotif Dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)*, 7(6), 647–654. <https://doi.org/13274>

Aprilia, L. (2017). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. *JOM Fekon, Vol. 4 No. 1 (Februari) 2017*, 4(1).

Ashari. (2019, May 11). *Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Magetan*. <http://eprints.ums.ac.id/72723/>

Astuti, R. & Anugrah Lesmana, O. P. (2018). *Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan*. <https://journals.synthesispublication.org/index.php/ilman>

Bisro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen sumber Daya Manusia*. Prenada Media.

Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2017). *Metode Penelitian Bisnis* (Edisi 12). Jakarta : Salemba Empat.

Ena. (2019, January 1). Skripsi: *Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Kecamatan Kelapa Gading Jakarta Utara / Rosfita Anggeliasti Ena / 24150471 / Pembimbing! : Kristin Handayani*. Institut Bisnis Dan Informatika Kwik Kian Gie. <http://eprints.kwikkiangie.ac.id/430/>

Firdaus, F. (2018). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan*. <https://doi.org/http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/8781>

Ghozali, M. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Elex Media Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.

Hermawan, E. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Konflik Pekerjaan-Keluarga Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pt. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(4), 379–387. <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i4.939>

Indarwati, W. (2020, June 6). *Perkembangan Teknologi di Era Globalisasi Halaman 1*. <https://www.kompasiana.com/wahyuindarwati57/5edaeeb7097f3661763d2f52/perkembangan-teknologi-di-era-globalisasi>

1. Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 2. 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.



Irawati, R., & Carrollina, D. A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada PT Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v5i1.171>

Jaori. (2020, January 1). Skripsi: *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Milenial di Wilayah Jakarta / Victor Marcelino Jaori / 21160346 / Pembimbing!: Kristin Handayani*. Institut Bisnis Dan Informatika Kwik Kian Gie. <http://eprints.kwikkiangie.ac.id/1884/>

Johanes. (2021, January 1). Skripsi: *Pengaruh employee engagement dan job satisfaction terhadap turnover intention karyawan generasi milenial di wilayah Jakarta / Enardy Johanes / 23160100 / Pembimbing: Kristin Handayani*. Institut Bisnis Dan Informatika Kwik Kian Gie. <http://eprints.kwikkiangie.ac.id/1986/>

Labis, M. (2018, January 1). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi SDM dan Divisi Umum pada PDAM Tirtanadi Medan*. <https://repositori.usu.ac.id/handle/123456789/7258>

Mahpudi, E., & Purnamasari, P. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Central Asia , TBK CABANG KARAWANG. *Edunomic Journal Pendidikan Ekonomi*, 6(2), 65. <https://doi.org/10.33603/ejpe.v6i2.1334>

Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber Daya Manusia Perusahaan*. The mold 14 Bandung Penerbit Rosda. - References. (n.d.). Scientific Research Publishing. Retrieved August 27, 2022, from [https://www.scirp.org/\(S\(351jmbntvnsjt1aadkozje\)\)/reference/referencespapers.aspx?referenceid=3017486](https://www.scirp.org/(S(351jmbntvnsjt1aadkozje))/reference/referencespapers.aspx?referenceid=3017486)

Nabawi, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>

Nuri, N., Djaelani, A. K., & Slamet, A. R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada karyawan PT. Selecta Kota Wisata Batu). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 8(01). <https://doi.org/2753>

Panduningsih, H., & Deni, A. (2020). Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Cv. Various Stone Indonesia. *Jurnal Ekonomak*, 6(1), 33–48. <https://doi.org/106>

Prayoga. (2020, November 11). *Pengaruh Kualitas Produk, Persepsi Harga Dan Citra Merek Terhadap Keputusan Pembelian Laptop Asus (Studi Kasus Pada Karyawan/Karyawati Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi DKI Jakarta)*. Repository STEI. <http://repository.stei.ac.id/1660/>

Prokomsetda, Admin. (2019). *Teori Kinerja Pegawai*. Bagian Protokol Dan Komunikasi Pimpinan. <https://prokomsetda.bulelengkab.go.id/informasi/detail/artikel/teori-kerja-pegawai-15>

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

PERSETUJUAN RESUME  
KARYA AKHIR MAHASISWA

Telah terima dari

Nama Mahasiswa / I : Safira Aulia Haradi

NIM : 271092002

Tanggal Sidang : 17 April 2023

Judul Karya Akhir : Perangh wort- like balance dan kepribadian Terhadap

kepasan kerja karyawan

Jakarta, 3 / 5 / 20 23

Mahasiswa/

Safira

(Safira Aulia Haradi)

Pembimbing

[Signature]

(Baru Suryono)

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

**Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian**

Hak Cipta Ditindungi Undang-Undang



**KWIK KIAN GIE**  
SCHOOL OF BUSINESS

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 KEPERIBADIAN  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
PT YOSSAVA TRANS LOGISTIK

Diajukan Oleh

Nama : Safira Audia Hamdi

Nim : 27199082

Jakarta, 17 April 2023

Disetujui Oleh:

Pembimbing



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

INSTITUT BISNIS DAN INFORMATIKA KWIK KIAN GIE

JAKARTA

2023

**C 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.

