



## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Indonesia merupakan negara berkembang di Kawasan Asia Tenggara yang sedang dalam tahap perkembangan dalam bidang perekonomian. Asisten Deputi Ekonomi Digital Kemenko Perekonomian Edwin Manansang mengungkapkan biaya logistik di Indonesia terbilang tinggi yakni mencapai 23,5 persen dari PDB nasional tahun 2019, kemudian performa logistik pada 2018 sebesar 3,15 persen. Performa logistik tersebut membawa Indonesia berada pada peringkat 46 performa logistic secara global dan peringkat 5 negara-negara di kawasan ASEAN pada 2018 menurut data world Bank terkait *indicator Logistic Performance Indicator (LPI)*. Angka tersebut memang lebih besar jika dibandingkan negara lain seperti Singapura, Amerika hanya 8 persen, Uni Eropa dan Jepang, Korsel Cuma 9 persen. Hal tersebut menurutnya tak lepas dari kondisi geografis Indonesia yang merupakan negara kepulauan, sehingga sektor logistik belum dapat bekerja maksimal dan menjadi tantangan besar bagi operator logistik. Masalah lain yang dihadapi terkait mahalnya biaya logistic adalah pengiriman ke daerah pedesaan di luar perkotaan dan di luar pulau Jawa, kemudian terdapat masalah pergudangan serta pelaku logistic masih terfragmentasi sehingga tidak efektif dan efisien dalam opera bisnis. Untuk membantu menyelesaikan permasalahan logistik tersebut, pemerintah kata dia, menciptakan platform NLE (*national logistic ecosystem*) yang menyelaraskan arus lalu lintas barang dan dokumen internasional sejak

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.



kedatangan sarana pengangkut di pelabuhan barang tiba di gudang (hinterland) yang dikutip dari (www.antarane.ws.com). Terkait pertumbuhan tipis sektor logistik 2022 ini Setijadi menyatakan bahwa perusahaan penyedia jasa logistik perlu lakukan perencanaan bisnis yang tepat. Penguatan dan perluasan segmentasi pasar dapat dilakukan terhadap beberapa sektor dan kelompok produk atau komoditas dengan volume dan tingkat pertumbuhan yang baik. Secara internal, kata Setijadi, baiknya perusahaan turut meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional dengan peningkatan kapabilitas proses, pemanfaatan teknologi, dan kompetensi SDM. Sehingga peran Sumber Daya Manusia sangat diperlukan.

Salah satu kunci sukses perusahaan dalam menghadapi era globalisasi dan persaingan yang semakin tinggi, dengan melakukan analisis manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas, dimana 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 di tetapkan perusahaan. 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. Rivai dalam Hannafi (2019) menyatakan MSDM merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian ,pelaksanaan,dan pengendalian. Berdasarkan definisi-definisi yang telah dijelaskan diatas , dapat ditarik kesimpulan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu proses dalam perencanaan untuk mengatur sumber daya manusia yang dimiliki supaya bisa

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.



dipergunakan dan dimanfaatkan secara baik, sehingga memberikan kualitas dan nilai tambah bagi perusahaan.

Pengembangan sumber daya manusia salah satu kunci untuk meningkatkan daya saing industri. Supply Chain Industry menilai bahwa sumber daya manusia (SDM) dibidang logistik yang kompeten dan professional diperlukan untuk mendukung kinerja logistic dalam pengelolaan rantai pasok perusahaan. Kinerja logistik ini mempengaruhi daya saing produk agar bisa bersaing di dalam maupun diluar negeri. Kompetensi SDM logistik diharapkan dapat meningkatkan kualitas dan kompetensi logistic 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).

Sumber daya yang lain tidak dapat digunakan secara optimal, terutama dalam penyediaan jasa kepada penerima jasa .Tetapi masih banyak perusahaan yang tidak menyadari pentingnya sumber daya manusia bagi kesuksesan perusahaan. Oleh karna itu perlunya memperhatikan sumber daya manusia adalah suatu hal penting untuk mencapai suatu organisasi . Betapa pentingnya jika perusahaan memposisikan dirinya dan berempati atas masalah- masalah karyawan , apa yang diinginkan karyawan dalam bekerja , dan bagaimana perusahaan memahami hal tersebut demi mencapai kepuasan kerja karyawan yang berujung tercapainya tujuan organisasi .

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.



© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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 – tahun dimana berbagai riset mulai membuktikannya. Karyawan akan merasa puas jika mendapatkan pekerjaan yang tepat dan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diinginkan dan kemampuan mereka masing – masing , pemberian penghargaan diri, bekerja dengan keadaan fisik yang baik , dan hidup yang seimbang dalam bekerja maupun berkeluarga . Sehingga karyawan mampu memaksimalkan pekerjaan dengan baik (Menurut Robbins dan Judge dalam pengenaan et al (2017)).

Salah satu hal yang harus dipertimbangkan dari kepuasan kerja adalah Work life balance atau Keseimbangan kehidupan kerja yaitu bagaimana seseorang mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi,keluarganya menurut Rondonuwu, dkk (2018). 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.

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 IBKKG.

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



Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kepribadian . Kepribadian itu sendiri merupakan sifat yang ada pada diri individu untuk menjelaskan sikap seseorang dalam berinteraksi dengan lingkungannya. Kepribadian juga merupakan aspek yang menempati tempat penting dalam sikap seseorang dalam kehidupan sehari-hari dan tidak dapat dipisahkan dari sikapnya dalam organisasi. Seseorang akan bertahan dalam pekerjaannya jika ia berhasil menyesuaikan kepribadiannya dengan lingkungan di sekitarnya. Karena kesesuaian antara kepribadiannya dengan lingkungan merupakan aspek yang menentukan efektivitasnya dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi (Dwi, 2019).

PT. Yossava Trans Logistik berbasis di Jakarta merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa pengiriman barang yang berada di Jakarta pada periode 2022. Berdasarkan observasi langsung pada PT. Yossava Trans Logistik terjadinya pergantian *Manager Finance* pada awal tahun 2019 , yang mengakibatkan adanya perubahan pada organisasi, Sekaligus adanya pemindahan Staff dari kantor pusat ke cabang. Hal ini membuat staff yang dipindahkan harus menyesuaikan Kembali kebiasaan mereka dalam bekerja seperti pada kantor mereka sebelumnya maupun membagi waktu untuk kehidupannya di lingkungan kehidupan mereka yang baru. Dengan kehidupan mereka yang baru mereka sulit untuk menyesuaikan waktu untuk diri mereka pribadi dengan membagi waktu bersama keluarga . Pergantian karyawan pada department tertentu membuat job description yang biasa mereka kerjakan menjadi berubah, yang membuat mereka menjadi stress, lelah ,juga penurunan tingkat Kesehatan fisik pada 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 IBKKG.

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



© Hak Cipta milik IBI KK (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Berdasarkan informasi yang dipaparkan oleh HRD , penyebab dari pergantian manager *Finance* yang mengakibatkan perubahan pada organisasi dan juga pemindahan staff

menyebabkan perubahan job description , mengindikasikan bahwa *work-life balance* dan kepribadian menjadi latar permasalahan penelitian yang akan dilakukan .

Dari permasalahan tersebut , selanjutnya dilakukan pra-survey untuk mengetahui lebih lanjut mengenai penyebab yang mendasari masalah- masalah tersebut . Berikut adalah table 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 Karyawan PT Yossava Trans Logistik**

| No | Variabel                 | Pertanyaan   | Jawaban      |              |
|----|--------------------------|--|--------------|--------------|
|    |                          |  | Ya (%)       | Tidak (%)    |
| 1  | <i>Work-life balance</i> | Apakah karyawan tidak lagi khawatir dengan kehidupan pribadi saat bekerja? | 40%<br>Orang | 60%<br>Orang |
|    |                          | Apakah karyawan dapat menerima kritikan saat bekerja ?                     | 50%<br>Orang | 50%<br>Orang |
| 2  | Kepribadian              | Apakah anda dapat menjalin kerjasama yang baik dengan karyawan yang lain?  | 40%<br>Orang | 60%<br>Orang |
|    |                          | Apakah anda dapat mengendalikan emosi di tempat kerja?                     | 20%<br>Orang | 80%<br>Orang |
| 3  | Kepuasan kerja           | Apakah karyawan merasa puas dengan <i>Jobdesc</i> yang diberikan ?         | 30%<br>Orang | 70%<br>orang |

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.



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.

|   |              |              |
|---|--------------|--------------|
| Apakah fasilitas yang sudah diberikan perusahaan sudah memuaskan untuk karyawan ? | 40%<br>Orang | 60%<br>orang |
|---|--------------|--------------|

Sumber : Data diolah 2022

Tabel 1.1 hasil pra-survey diatas merupakan hasil survey di divisi Finance, yang tertinggi adalah karyawan tidak dapat mengendalikan emosi dan yang terendah adalah Apakah karyawan dapat menerima kritikan saat bekerja ,Berdasarkan latar belakang diatas, maka penelitian ini mengambil judul Pengaruh *Work-life Balance* dan Kepribadian terhadap kepuasan kerja karyawan di PT.Yossava Trans Logistik.

### B. Rumusan Masalah

Identifikasi masalah merupakan hal penting dalam suatu penelitian , berdarkan latar belakang diatas , masalah yang akan di bahas pada topik diatas , antara lain :

1. Bagaimana pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Yossava Trans Logistik periode 2022 ?
2. Bagaimana pengaruh kepribadian terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Yossava Trans Logistik periode 2022 ?



3. Bagaimana pengaruh *work-life balance* dan kepribadian terhadap kepuasan kerja karyawan PT Yossava Trans Logistik periode 2022 ?

### C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Yossava Trans Logistik periode 2022.
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh kepribadian terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Yossava Trans Logistik periode 2022.
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh *work-life balance* kepribadian terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Yossava Trans Logistik periode 2022.

### 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 adalah seluruh karyawan PT. Yossava Trans Logistik
3. Wilayah penelitian dibatasi yaitu pada wilayah Sunter, Kelapa Gading
4. Periode penelitian ini adalah tahun 2022

### E. Manfaat Penelitian

Penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi sebagai berikut:

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 IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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 pimpinan perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, melalui work-life balance dan kepribadian Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang lebih produktif terutama untuk masa yang akan datang.

3. Bagi Pembaca

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

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.



**© 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.