



SKRIPSI

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN *REWARD*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN SPPBE
PT. AWAL BROS MULTI KARYA PEKANBARU**

Oleh:

**NAMA : SRI WAHYU OKTAVINA
NIM : 23070010
PRODI : MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT
2025**

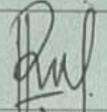
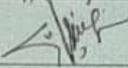
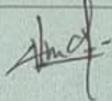
Pengesahan

PENGESAHAN

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan tim penguji skripsi pada tanggal 14 Agustus 2025.

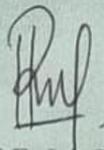
Judul : Pengaruh Work Life Balance dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan SPPBE PT. Awal Bros Multi Karya Pekanbaru
Nama : Sri Wahyu oktavina
Nim : 23070010
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi

TIM PENGUJI

No.	Nama	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Raftul Fedri, S.E, M.M	Ketua	
2.	Usmiar, S.E, M.Si	Anggota	
3.	Leli Suwita, S.E, M.M	Anggota	
4.	Nurhaida, S.E, M.M	Anggota	

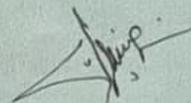
Disetujui oleh:

Pembimbing I



Raftul Fedri, S.E, M.M

Pembimbing II



Usmiar, S.E, M.Si

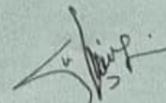
Diketahui oleh:

Dekan Fakultas Ekonomi



Immu Puteri Sari, S.E, M.Si

Ketua Prodi Manajemen



Usmiar, S.E, M.Si

Surat Pernyataan

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sri Wahyu Oktavina
NIM : 23070010
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi

Menyatakan bahwa:

Sesungguhnya skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali sebagai acuan ataupun kutipan dengan mengikuti karya ilmiah yang lazim.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada pemaksaan dari pihak manapun.

Padang, 21 Agustus 2025
Yang menyatakan



Sri Wahyu Oktavina
23070010

Hak Cipta

HAK CIPTA

Hak cipta milik **SRI WAHYU OKTAVINA** tahun 2025, dilindungi oleh undang-undang, yaitu dilarang mengutip atau memperbanyak tanpa izin tertulis dari Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat, sebagian atau keseluruhannya dalam bentuk apapun, baik cetak, *copy*, atau *micro film* dan lain sebagainya.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum WR.WB

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul "**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN *REWARD* TERHADAP KINERJA KARYAWAN SPPBE PT. AWAL BROS MULTI KARYA PEKANBARU**". Penulisan skripsi ini guna melengkapi persyaratan akademik untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi di Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat (UM SUMBAR).

Penulis telah mencurahkan segenap kemampuan, tenaga, pikiran dan waktu dalam menyelesaikan skripsi ini, terlepas dari hal tersebut tentu masih banyak kekurangan dan ketidaksempurnaan mengingat penulis masih dalam tahap belajar, namun inilah pencapaian maksimal penulis berikan. Penulisan skripsi ini dari bantuan dan do'a dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis sampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Allah SWT atas karunia dan rahmatnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua saya, Papa (H. Naslan) Umak (Hj. Epi Yusnita), yang selalu memberikan dukungan, doa, cinta dan pengorbanan tiada henti selama saya menempuh pendidikan hingga menyelesaikan skripsi ini. Tanpa kasih sayang, kesabaran, motivasi, dan dukungan dari papa dan umak, saya tidak akan mampu melalui berbagai tantangan dan rintangan dalam perjalanan hidup ini.

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

3. Kepada Bapak Raftul Fedri, SE, MM dan Ibuk Usmiar, SE, M.Si selaku pembimbing 1 dan 2 saya yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat dan bersedia membimbing, mengarahkan serta memberikan solusi untuk setiap permasalahan atau kesulitan dan meluangkan waktunya dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Kepada Ibuk Leli Suwita, SE, MM dan Ibuk Nurhaida, SE, MM selaku penguji 1 dan 2 saya yang telah memberikan saran dan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibuk Usmiar SE, M. Si sebagai Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatra Barat.
6. Ibu Immu Puteri Sari, SE, M.Si sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatra Barat.
7. Seluruh Dosen Staff Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatra Barat yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat, motivasi, informasi dan kontribusi yang besar untuk penulis dalam proses belajar
8. Kepada keluarga saya, Kakak (Hj.Novy Nasnalanda) Abang (H. Hengki Nasriandi) kembaran saya (Sri Wahyu Oktavia) serta abang ipar, kakak ipar dan adik ipar yang telah mendukung, menyemangati dan memotivasi saya sehingga skripsi saya dapat terselesaikan saat ini.
9. Kepada Bapak H. Raharjanto, S.Sos selaku CEO yang telah memberikan dukungan, bimbingan dan kesempatan dalam proses penelitian ini.
10. Kepada Dokter Konsultan Psikosomatik Dr.dr Arina Widya Murni, SpPD-K.Psi, FINASIM yang telah membimbing, mengingatkan dan mendengarkan cerita serta memberikan solusi sehingga mental saya terjaga agar saya dapat menyelesaikan skripsi ini.

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun dari berbagai pihak yang dapat meningkatkan kemampuan dan minat penulis dimasa mendatang. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua, utamanya bagi penyusun untuk pengembangan ilmu pengetahuan dimasa mendatang.

Wassalamu'alaikum WR.WB

Padang, Juli 2025
Penulis

Sri Wahyu Oktavina

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN *REWARD*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN SPPBE
PT. AWAL BROS MULTI KARYA PEKANBARU**

SRI WAHYU OKTAVINA

NIM: 23070010

Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat

Email: oktavina251098@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work life balance* dan *reward* terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif dengan pendekatan survei. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan SPPBE PT. Awal Bros Multi Karya sebanyak 54 orang, yang diambil menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner tertutup, sedangkan teknik analisis data yang digunakan meliputi analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($t = 3,062$, $sig = 0,004 < 0,05$). Selain itu, *reward* juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja ($t = 3,479$, $sig = 0,001 < 0,05$). Secara simultan, *work life balance* dan *reward* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($F = 20,065$, $sig = 0,000 < 0,05$). Kontribusi pengaruh *work life balance* dan *reward* adalah sebesar 64,4%. Temuan ini menegaskan bahwa kombinasi antara keseimbangan kerja dan sistem penghargaan yang adil merupakan determinan penting dalam membentuk kinerja karyawan yang optimal di lingkungan kerja industri berbasis operasional tinggi.

Kata kunci: *work life balance*, *reward*, kinerja karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

**THE INFLUENCE OF WORK LIFE BALANCE AND REWARD
ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT SPPBE
PT. AWAL BROS MULTI KARYA PEKANBARU**

**Sri Wahyu Oktavina
Student ID: 23070010**

**Management Study Program, Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat
Email: oktavina251098@gmail.com**

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work-life balance and rewards on employee performance. The method used is associative quantitative with a survey approach. The sample in this study were all 54 employees of SPPBE PT. Awal Bros Multi Karya, who were taken using a saturated sampling technique. Data collection was carried out through a closed questionnaire, while the data analysis techniques used included multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and coefficient of determination (R^2). The results showed that work-life balance had a significant effect on employee performance ($t = 3.062$, $sig = 0.004 < 0.05$). In addition, rewards also had a significant effect on performance ($t = 3.479$, $sig = 0.001 < 0.05$). Simultaneously, work-life balance and rewards had a positive and significant effect on employee performance ($F = 20.065$, $sig = 0.000 < 0.05$). The contribution of the influence of work-life balance and rewards was 64.4%. These findings confirm that the combination of work-life balance and a fair reward system is an important determinant in shaping optimal employee performance in a high-operation industrial work environment.

Keywords: work life balance, reward, employee performance.

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK.....	ii
ABSTRACT.....	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	14
1.3 Tujuan Penelitian	14
1.4 Manfaat Penelitian	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	16
2.1 Kinerja Karyawan	16
2.2 <i>Work Life Balance</i>	30
2.3 <i>Reward</i>	39
2.4 Penelitian Terdahulu	45
2.5 Kerangka Pemikiran	47
2.6 Hipotesis Penelitian	49
BAB III METODE PENELITIAN.....	50
3.1 Jenis Penelitian	50
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian.....	50
3.3 Populasi dan Sampel.....	50
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	52
3.5 Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel	52
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	57
3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas	58
3.8 Teknik Analisis Data	59
3.9 Uji Hipotesis	63
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	65
4.1 Profil SPPBE PT. Awal Bros Multi Karya Pekanbaru	65
4.2 Hasil Penelitian	72
4.3 Pembahasan	108

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	120
5.1 Kesimpulan.....	120
5.2 Saran.....	121
DAFTAR PUSTAKA	123

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Gambaran Karyawan SPPBE PT. Awal Bros Multi Karya Berdasarkan Tingkat Pendidikan	3
Tabel 1.2. Gambaran Kuantitas Kerja Karyawan SPPBE PT. Awal Bros Multi Karya Berdasarkan Kehadiran dan Pencapaian Target.....	5
Tabel 1.3. Data Jumlah Tabung Terisi dan Terdistribusi Periode 2024	7
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu.....	45
Tabel 3.1. Sampel Penelitian	51
Tabel 3.2. Konsep Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	55
Tabel 3.3. Skala <i>Likert</i>	58
Tabel 3.4. Interpretasi TCR.....	60
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	73
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	75
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan.....	76
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	77
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Kuesioner <i>Work Life Balance</i> (X1)	79
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kuesioner <i>Reward</i>	80
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Karyawan	81
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner	82
Tabel 4.9 Kategori Interval.....	84
Tabel 4.10 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian	84
Tabel 4.11 Tanggapan Karyawan Mengenai <i>Work Life Balance</i> (X1).....	87
Tabel 4.12 Tanggapan Karyawan Mengenai <i>Reward</i> (X2).....	90
Tabel 4.13 Tanggapan Karyawan Mengenai Kinerja Karyawan.....	94
Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas <i>Kolmogorov Smirnov</i>	98
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas	100
Tabel 4.16 Hasil Uji Glejser	101
Tabel 4.17 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	102
Tabel 4.18 Hasil Uji t	104
Tabel 4.19 Hasil Uji F	106
Tabel 4.20 Hasil Uji R Square.....	107

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran	48
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan	68
Gambar 4.2 Peta Lokasi PT. Awal Bros Multi Karya	72
Gambar 4.3 Hasil Uji Grafik P-Plot	99
Gambar 4.4 Hasil Uji <i>Scatterplot</i>	101

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	126
Lampiran 2. Data Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner	132
Lampiran 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner.....	138
Lampiran 4. Karakteristik Responden Penelitian	147
Lampiran 5. Tabulasi Tanggapan Responden Terhadap Kuesioner	150
Lampiran 6. Hasil Uji Asumsi Klasik	159
Lampiran 7. Hasil Pengujian Hipotesis	161
Lampiran 8. r Tabel	162
Lampiran 9. t Tabel	163
Lampiran 10. F Tabel	164
Lampiran 11. Dokumentasi Penelitian	165

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian terpenting dalam sebuah organisasi. Berkembang atau tidaknya suatu organisasi dapat dikatakan sangat bergantung terhadap sumber manusia yang ada didalamnya, maka dari itu sumber daya manusia perlu dikelola secara efektif juga efisien untuk mencapai tujuan dan prestasi kerja yang diharapkan. Kebutuhan sumber daya manusia perlu diperhatikan oleh organisasi, hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja sehingga akan dapat meningkatkan motivasi juga loyalitas karyawan. Tercapainya tujuan organisasi maka akan berdampak pula terhadap tujuan karyawan secara individu. Ketika tujuan karyawan secara individu tercapai, maka akan timbul suatu kepuasan tersendiri untuk karyawan tersebut (Hasibuan, 2019:2).

Faktor manusia memegang peran penting terhadap keberhasilan suatu organisasi. Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Seseorang dalam bekerja akan merasa senang terhadap pekerjaannya apabila memperoleh kepuasan kerja yang sesuai dengan apa yang diharapkannya. Ketika suatu kepuasan kerja tercapai, maka karyawan akan berupaya semaksimal mungkin dalam memberikan kontribusinya terhadap perusahaan dimana hal ini sangat berpengaruh terhadap tercapainya target dan tujuan perusahaan (Pangemanan dkk., 2017:101).

Setiap perusahaan memiliki tujuan untuk mencapai kinerja optimal dalam operasionalnya. Hal ini dapat dicapai melalui berbagai strategi yang mencakup pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, peningkatan proses bisnis, inovasi produk dan layanan, serta peningkatan kualitas keseluruhan. Selain itu, pemanfaatan teknologi terbaru dan analisis data yang mendalam menjadi kunci untuk meningkatkan efisiensi dan mengidentifikasi peluang untuk perbaikan. Manajemen yang bijaksana dan investasi dalam pengembangan karyawan juga menjadi faktor penting dalam upaya memaksimalkan kinerja perusahaan. Dengan menerapkan strategi-strategi ini secara holistik, perusahaan dapat mengoptimalkan kinerja mereka dan mencapai keunggulan yang kompetitif (Robbins, 2018:128).

Perusahaan yang dimaksud adalah PT. Awal Bros Multi Karya, yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang migas Stasiun Pengisian dan Pengangkutan Bulk Elpiji (SPPBE). SPPBE bertugas untuk melakukan pengisian ulang tabung Elpiji dan pengangkutan bahan baku dari depot Elpiji ke SPBBE. Pada tahun 2007 pemerintah melakukan konversi minyak tanah ke Elpiji 3 kg untuk memberikan penghormatan pada subsidi Negara. Adanya konversi ini menyebabkan penggunaan Elpiji meningkat, maka perlu dibangun SPBBE untuk mensukseskan program konversi ini dan meningkatkan kapasitas penjualan Elpiji.

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang migas, PT. Awal Bros Multi Karya berkomitmen untuk senantiasa melindungi karyawan dari kecelakaan transportasi, terluka saat bertugas, tertular penyakit akibat kerja atau hubungan kerja dan perlindungan lingkungan. Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan sebuah perusahaan. Hal ini berlaku pula bagi

SPPBE PT. Awal Bros Multi Karya, di mana keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kemampuan karyawan dalam mencapai target kerja yang telah ditetapkan. Untuk menjabarkan gambaran kinerja karyawan di perusahaan ini peneliti menggunakan indikator kinerja yang terdiri dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, maupun efektivitas kerja.

Salah satu aspek yang menjadi perhatian adalah kualitas kerja karyawan, yang menunjukkan sejauh mana hasil pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Berdasarkan data awal, terdapat perbedaan signifikan dalam kualitas kerja karyawan yang diduga dipengaruhi oleh tingkat pendidikan. Karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi cenderung lebih mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang optimal dibandingkan karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah. Berikut gambaran mengenai kualitas kerja karyawan SPPBE PT. Awal Bros Multi Karya berdasarkan tingkat pendidikannya:

Tabel 1.1
Gambaran Karyawan SPPBE PT. Awal Bros Multi Karya
Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1.	SD	6	11,11
2.	SMP	9	16,67
3.	SMA	28	51,85
4.	S1	10	18,51
5.	S2	1	1,85
Jumlah		54	100

Sumber: SPPBE PT. Awal Bros Multi Karya, 2024

Berdasarkan Tabel 1.1, terlihat bahwa mayoritas karyawan SPPBE PT. Awal Bros Multi Karya memiliki tingkat pendidikan SMA, yaitu sebanyak 28 orang atau 51,85% dari total karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar

karyawan memiliki latar belakang pendidikan menengah atas. Namun, terdapat pula karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah, seperti lulusan SD (6 orang atau 11,11%) dan SMP (9 orang atau 16,67%). Di sisi lain, karyawan dengan pendidikan tinggi S1 sebanyak 10 orang atau 18,51% sementara jenjang S2 hanya berjumlah 1 orang atau 1,85%.

Jika dianalisis dari perspektif kualitas kerja, tingkat pendidikan ini berpotensi memengaruhi kemampuan karyawan dalam memahami tugas-tugas teknis dan kompleks. Karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi, seperti lulusan S1 dan S2, cenderung memiliki kemampuan berpikir analitis yang lebih baik, sehingga diharapkan dapat menghasilkan kualitas kerja yang lebih optimal. Sebaliknya, karyawan dengan pendidikan SD dan SMP mungkin memerlukan lebih banyak pendampingan atau pelatihan untuk mencapai standar kerja yang diharapkan oleh perusahaan.

Dominasi karyawan lulusan SMA menunjukkan bahwa perusahaan kemungkinan besar memprioritaskan tenaga kerja yang dapat langsung bekerja dengan keterampilan dasar tanpa memerlukan pendidikan tinggi. Namun, untuk meningkatkan kualitas kerja secara keseluruhan, perusahaan dapat mempertimbangkan program pelatihan yang dirancang khusus untuk meningkatkan keterampilan teknis dan pengetahuan karyawan dengan latar belakang pendidikan yang lebih rendah. Langkah ini penting untuk memastikan bahwa semua karyawan dapat bekerja dengan efisiensi dan kualitas yang sesuai dengan standar perusahaan.



Selanjutnya, berdasarkan indikator kuantitas kerja karyawan juga menjadi tantangan, terutama dalam menghadapi target harian atau bulanan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Keterbatasan waktu dan beban kerja yang tidak merata seringkali menghambat pencapaian output yang maksimal. Tidak hanya itu, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan juga menjadi permasalahan, dimana beberapa karyawan tidak dapat menyelesaikan tugas sesuai jadwal yang ditentukan akibat kendala manajemen waktu dan kurangnya koordinasi tim. Berikut data mengenai absensi karyawan SPPBE PT. Awal Bros Multi Karya:

Tabel 1.2
Gambaran Kuantitas Kerja Karyawan SPPBE PT. Awal Bros Multi Karya
Berdasarkan Kehadiran dan Pencapaian Target

No	Klasifikasi Karyawan	Jumlah Hari Kehadiran (Desember)	Target Output Harian	Persentase Capaian (%)
1.	Administrasi	26	100	95%
2.	Operator	22	100	80%
3.	Pengemudi Skid Tank	24	100	85%
4.	AMT 2	20	100	70%
5.	Petugas Kebersihan	25	100	90%
	Rata-rata	23,4 hari	-	84%

Sumber: SPPBE PT. Awal Bros Multi Karya, 2024

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa rata-rata kehadiran karyawan dalam satu bulan adalah 23,4 hari. Namun, rata-rata output harian yang dicapai hanya 84% dari target. Karyawan dengan kehadiran yang lebih tinggi, seperti Karyawan di bagian Administrasi (26 hari), cenderung memiliki persentase pencapaian target yang lebih baik (95%). Sebaliknya, karyawan dengan kehadiran rendah, seperti Karyawan AMT 2 (20 hari), memiliki capaian yang lebih rendah, yaitu hanya 70% dari target output harian. AMT 2 atau Awak Mobil Tangki (*co-driver*) merupakan karyawan yang bertugas dalam pengoperasian mobil tangki

untuk distribusi bahan bakar atau zat cair lainnya. Tanggung jawab mereka mencakup mengemudi kendaraan sesuai prosedur keselamatan, memastikan kelayakan operasional tangki, mengelola dokumen pengiriman, serta melakukan perawatan ringan pada kendaraan. Rendahnya jumlah hari kerja ini disebabkan oleh sistem kerja shift atau jadwal bergilir, dimana 12 jam dibagi menjadi 2 *shift* dengan 4 hari kerja dan 2 hari libur sesuai dengan ketentuan.

Regulasi keselamatan kerja yang membatasi jam operasional pengemudi untuk menghindari kelelahan, serta kemungkinan adanya cuti atau absen yang lebih banyak dibandingkan posisi lainnya. Selain itu, pekerjaan AMT 2 memiliki tingkat kesulitan yang lebih tinggi karena melibatkan tanggung jawab besar dalam memastikan keamanan pengiriman dan efisiensi distribusi. Faktor teknis seperti perawatan kendaraan, kendala operasional di lapangan, serta waktu perjalanan yang lebih lama juga dapat menjadi penyebab rendahnya output harian mereka.

Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kehadiran karyawan berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja. Selain kehadiran, faktor lain seperti efisiensi waktu kerja dan manajemen beban kerja dapat menjadi penyebab tidak tercapainya target output harian. Untuk meningkatkan kuantitas kerja, perusahaan perlu memastikan kehadiran karyawan tetap optimal dan memberikan pelatihan atau insentif agar pencapaian target dapat lebih merata di seluruh karyawan.

Kemudian, permasalahan kinerja lainnya dilihat berdasarkan efektivitas kerja karyawan menjadi hal yang perlu ditingkatkan, terutama dalam memaksimalkan penggunaan sumber daya yang tersedia untuk mencapai hasil yang diinginkan. Berdasarkan hasil observasi dan survei awal terhadap karyawan SPPBE

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

PT. Awal Bros Multi Karya diketahui adanya penurunan kualitas hasil pekerjaan yang diketahui dari jumlah produktivitas kerja selama 2023-2024 sebagai berikut:

Tabel 1.3
Data Jumlah Tabung Terisi dan Terdistribusi Periode 2024

No	Keterangan	2024	
		Target	Realisasi
1.	Jumlah Tabung Normal	29.120 Tabung	22.400 Tabung
2.	Jumlah Tabung Terdistribusi	18.480 Tabung	16.920 Tabung

Sumber: SPPBE PT. Awal Bros Multi Karya, 2024

Berdasarkan Tabel 1.3 mengenai data jumlah tabung terisi dan terdistribusi untuk periode 2024 dimana target untuk jumlah tabung normal adalah 29.120 tabung, namun realisasi yang tercapai hanya 22.400 tabung. Hal ini menunjukkan bahwa produksi tabung normal untuk tahun 2024 tidak mencapai target yang telah ditetapkan, dengan selisih sebesar 6.720 tabung (sekitar 23% di bawah target). Penurunan ini mungkin disebabkan oleh berbagai faktor, seperti keterbatasan dalam sumber daya, masalah pada produksi, atau kendala operasional lainnya yang menghambat pemenuhan target.

Target untuk jumlah tabung yang terdistribusi adalah 18.480 tabung, sementara realisasi distribusi hanya mencapai 16.920 tabung. Ini menunjukkan bahwa distribusi tabung juga mengalami kekurangan, dengan selisih sebesar 1.560 tabung (sekitar 8% di bawah target). Meskipun ada penurunan dalam distribusi, gap-nya lebih kecil dibandingkan dengan jumlah tabung normal yang tidak tercapai. Secara keseluruhan, baik produksi tabung normal maupun distribusi tabung menunjukkan bahwa perusahaan tidak sepenuhnya mencapai target yang ditetapkan untuk tahun 2024. Penurunan distribusi tabung meskipun tidak sebesar penurunan pada produksi tabung normal, dapat menandakan adanya tantangan dalam hal

logistik atau ketersediaan distribusi ke pelanggan. Oleh karena itu, perlu ada upaya evaluasi yang lebih mendalam untuk memperbaiki efisiensi produksi dan ketepatan distribusi agar dapat mencapai target yang lebih optimal pada tahun berikutnya, salah satunya dari kinerja karyawan.

Karyawan merasa tidak tidak puas dalam pekerjaannya, karyawan dapat meninggalkan pekerjaannya, sering mengeluh, membangkang, mencuri barang milik organisasi, menghindari sebagian dari tanggung jawab pekerjaan mereka. Keseimbangan antara kehidupan didalam pekerjaan merupakan faktor penting yang perlu dipertimbangkan oleh perusahaan dalam membuat suatu kebijakan agar produktivitas kerja tetap terjaga. Dalam istilah psikologi industri, istilah keseimbangan antara kehidupan dengan pekerjaan disebut *work lfie balance* (Robbins, 2018:128).

Work life balance adalah seimbangny antara waktu dan perhatian yang diberikan untuk pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ide dasarnya adalah mencari keseimbangan antara bekerja dengan melakukan hal-hal di luar pekerjaan yang penting bagi kebahagiaan dan kesejahteraan pribadi (Robbins, 2018:190). Lebih lanjut, gambaran *work life balance* sebagai sebuah timbangan. Di satu sisi, ada pekerjaan yang membutuhkan waktu dan usaha dan di sisi lain, ada kehidupan pribadi yang melibatkan keluarga, teman, hobi, dan waktu santai. Jadi, konsep *work life balance* ini mencoba untuk menjaga agar kedua sisi ini menjadi seimbang.

Jika karyawan terlalu fokus hanya pada pekerjaan, karyawan merasa kelelahan dan kurang memiliki waktu untuk bersantai atau bersosialisasi. Sebaliknya, jika terlalu banyak waktu dihabiskan untuk kehidupan pribadi tanpa

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggambar, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

memberikan perhatian yang cukup pada pekerjaan, hal itu bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan mencapai *work life balance* yang baik, karyawan dapat menjaga keseimbangan antara mencapai tujuan karir dan menikmati hidup pribadi.

Ini melibatkan pengelolaan waktu dengan bijak, menetapkan prioritas yang benar, dan menyadari bahwa kehidupan tidak hanya tentang pekerjaan, tetapi juga tentang pengalaman dan hubungan di luar konteks pekerjaan.

Di industri migas khususnya dalam industri bongkar dan muat, mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi sering kali menjadi tantangan. Para pekerja di sektor transportir, seringkali menghadapi jadwal kerja yang tidak teratur dan beban kerja yang tinggi. Pengemudi truk, misalnya, sering dihadapkan pada tekanan untuk menghantarkan kargo sesuai dengan batas waktu yang ketat, yang dapat mengakibatkan jam kerja yang panjang dan seringkali melebihi jam kerja yang diatur secara normal (Fitrah & Prasetyo, 2024:121).

Selain itu, keberadaan teknologi modern, seperti telepon genggam dan sistem pelacakan, dapat menyebabkan pekerja transportasi sulit untuk benar-benar terputus dari pekerjaan mereka, bahkan di luar jam kerja resmi. Kondisi ini dapat mengakibatkan gangguan terhadap waktu istirahat dan waktu berkumpul dengan keluarga, secara langsung mempengaruhi *work life balance* karyawan SPPBE. Oleh karena itu, perusahaan di sektor ini perlu mempertimbangkan kebijakan yang mendukung keseimbangan ini, seperti pengaturan jadwal yang lebih fleksibel dan program kesejahteraan karyawan untuk meningkatkan kualitas hidup pekerja di luar lingkungan kerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

Beberapa permasalahan umum terkait *work life balance* yang melibatkan ketidakseimbangan antara waktu dan perhatian yang diberikan pada pekerjaan dan kehidupan pribadi. Berikut beberapa permasalahan yang dialami oleh pekerja di PT.

Awal Bros Multi Karya, antara lain yaitu, berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada beberapa supir, diperoleh bahwa yang dihadapi oleh supir bisa berbeda dengan profesi lainnya karena karakteristik pekerjaannya yang unik. Supir seringkali harus bekerja dalam jadwal yang tidak teratur, terutama bagian truk pengangkut barang. Jadwal yang berubah-ubah ini bisa menyulitkan mereka untuk merencanakan kegiatan di luar pekerjaan dan dapat mengganggu keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

Permasalahan dalam mencapai *work life balance* dapat bervariasi tergantung pada industri, pekerjaan, dan kebutuhan individu. Kurangnya batas yang jelas antara kehidupan kerja dan pribadi dapat menyebabkan pekerja membawa beban pekerjaan ke dalam waktu pribadi mereka. Para sopir di PT. Awal Bros Multi Karya menghadapi beberapa tantangan signifikan dalam menjalankan tugas mereka. Salah satu permasalahan utama yang mereka rasakan adalah tingginya beban kerja yang dibebankan, disertai dengan batas waktu yang sangat ketat. Kondisi ini memaksa mereka untuk bekerja di bawah tekanan yang terus-menerus, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kesehatan fisik dan mental mereka.

Selanjutnya, terdapat faktor lainnya yang juga mempengaruhi kinerja karyawan yaitu *reward*. *Reward* merupakan salah satu elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berfungsi sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi dan kinerja karyawan. Sistem *reward* yang efektif dapat memotivasi

karyawan untuk bekerja lebih baik, meningkatkan produktivitas, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif (Kotler, 2018:321).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang dilakukan, dapat diketahui mengenai pemberian *reward* sebagai bentuk penghargaan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Jenis penghargaan yang diberikan meliputi bonus tunai, kartu hadiah, dan gasway (voucher pengisian gas), yang disesuaikan dengan kebutuhan operasional dan kebijakan perusahaan. Pemberian *reward* ini mencerminkan apresiasi perusahaan terhadap kontribusi karyawan, namun keberlanjutan dan keadilan dalam distribusi *reward* perlu dipertimbangkan untuk memastikan motivasi seluruh karyawan tetap terjaga.

Reward yang diterima oleh karyawan diberikan dalam waktu 3 bulan sesuai dengan kinerja yang diberikan. Permasalahan dalam sistem *reward* di SPPBE PT. Awal Bros Multi Karya Pekanbaru terletak pada mekanisme pemberian penghargaan kepada karyawan. Saat ini, perusahaan menerapkan sistem *reward* yang terdiri dari gaji pokok, tunjangan BPJS, dan bonus insentif bagi karyawan yang berhasil mencapai target yang ditetapkan. Namun, pemberian *reward* ini didasarkan pada penilaian kinerja setiap tiga bulan sekali. Artinya, karyawan harus menunjukkan performa kerja yang optimal selama periode tersebut untuk memperoleh insentif tambahan.

Sistem ini dapat menimbulkan beberapa tantangan, seperti bagaimana parameter kinerja yang dinilai, apakah semua karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan *reward*, serta bagaimana dampaknya terhadap motivasi kerja dan *work life balance* karyawan. Jika sistem *reward* tidak dikelola dengan

baik, ada kemungkinan karyawan merasa kurang dihargai atau kurang termotivasi dalam bekerja. Oleh karena itu, perlu dilakukan analisis lebih lanjut untuk mengetahui sejauh mana sistem *reward* ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan serta apakah ada aspek yang perlu diperbaiki agar sistem penghargaan ini lebih efektif dan adil.

Penelitian mengenai pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan sangat penting karena membantu perusahaan memahami sejauh mana pemberian *reward*, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, dapat memengaruhi perilaku kerja, loyalitas, dan dedikasi karyawan (Endang dkk, 2023:3). Dengan memahami hubungan ini, perusahaan dapat merancang kebijakan *reward* yang lebih strategis dan relevan dengan kebutuhan karyawan, sehingga mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal. Penelitian ini juga memberikan kontribusi signifikan bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen, terutama dalam menciptakan solusi yang berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

Dalam banyak perusahaan, sistem pemberian *reward* sering kali menjadi salah satu isu yang memengaruhi kepuasan dan kinerja karyawan. Fenomena yang sering terjadi adalah ketidakadilan dalam distribusi *reward*, di mana karyawan merasa bahwa penghargaan yang diberikan tidak sebanding dengan kontribusi atau usaha yang mereka lakukan. Selain itu, beberapa perusahaan hanya fokus pada *reward* finansial seperti gaji dan bonus, sementara *reward* non-finansial seperti pengakuan, peluang pengembangan karier, dan fleksibilitas kerja kurang diperhatikan. Hal ini dapat menyebabkan motivasi kerja menurun, loyalitas

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

karyawan berkurang, dan akhirnya berdampak negatif pada kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan.

Fenomena lain yang sering muncul adalah ketidakjelasan dalam indikator penilaian untuk mendapatkan *reward*. Ketika karyawan merasa bahwa kriteria yang digunakan tidak transparan atau tidak konsisten, muncul ketidakpuasan yang berpotensi memicu konflik di tempat kerja. Dalam jangka panjang, masalah ini tidak hanya memengaruhi kinerja karyawan tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang tidak kondusif. Oleh karena itu, permasalahan terkait *reward* menjadi isu penting yang perlu diteliti untuk menemukan solusi yang adil, transparan, dan mampu meningkatkan motivasi serta kinerja karyawan.

Penelitian mengenai pengaruh *work life balance* dan *reward* terhadap kinerja karyawan memiliki urgensi yang tinggi dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan. Di era persaingan bisnis yang semakin ketat, kinerja karyawan menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan organisasi. Namun, banyak perusahaan masih menghadapi tantangan dalam menciptakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi karyawan, serta dalam merancang sistem *reward* yang adil dan efektif. Ketidakseimbangan ini dapat menyebabkan penurunan motivasi, produktivitas, dan loyalitas karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana *work life balance* dan *reward* dapat memengaruhi kinerja karyawan, sehingga dapat menjadi landasan bagi perusahaan untuk merumuskan kebijakan manajemen yang lebih strategis, relevan, dan berorientasi pada peningkatan kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan di atas, maka dapat disusun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Apakah *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan SPPBE PT. Awal Bros Multi Karya?
2. Apakah *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan SPPBE PT. Awal Bros Multi Karya?
3. Apakah *work life balance* dan *reward* berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan SPPBE PT. Awal Bros Multi Karya?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh signifikan *work life balance* terhadap kinerja karyawan SPPBE PT. Awal Bros Multi Karya.
2. Untuk mengetahui pengaruh signifikan *reward* terhadap kinerja karyawan SPPBE PT. Awal Bros Multi Karya.
3. Untuk mengetahui pengaruh signifikan secara simultan antara *work life balance* dan *reward* terhadap kinerja karyawan SPPBE PT. Awal Bros Multi Karya.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa kontribusi penelitian baik secara teoritis maupun praktis bagi pihak-pihak terkait, antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan referensi ilmiah dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait pengaruh *work life balance* dan *reward* terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Karyawan

Memberikan wawasan mengenai pentingnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work life balance*) untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan.

b. Bagi Perusahaan

Memberikan informasi yang bermanfaat untuk merancang kebijakan *work life balance* dan sistem *reward* yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi referensi untuk penelitian lanjutan yang membahas topik serupa dengan cakupan yang lebih luas, seperti menambahkan variabel lain yang memengaruhi kinerja karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.