

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, MOTIVASI, DAN
FRINGE BENEFIT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
CV. SUMBER BARU MOTOR YAMAHA YOGYAKARTA**

SKRIPSI



DISUSUN OLEH:

DOLVINUS AGUNG HERMANTO PUTRA UBU PATI

11170261

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

2022/2023

HALAMAN JUDUL

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, MOTIVASI, DAN *FRINGE BENEFIT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV. SUMBER BARU
MOTOR YAMAHA YOGYAKARTA**

SKRIPSI



DISUSUN OLEH:

DOLVINUS AGUNG HERMANTO PUTRA UBU PATI

11170261

DUTA WACANA

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

2022/2023

HALAMAN PENGAJUAN

Diakukan Kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk Memenuhi Syarat-syarat

Guna Memperoleh Gelar Sarjana

Manajemen

Disusun Oleh:

Dolvinus Agung Hermanto Putra Ubu Pati

11170261

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTA BISNIS

IUNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

2022/2023

DUTA WACANA

DUTA WACANA

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dolvinus Agung Hermanto Putra Ubu Pati
NIM : 11170261
Program studi : Program Studi Manajemen
Fakultas : Fakultas Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE*, MOTIVASI DAN *FRINGE BENEFIT*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV. SUMBER BARU MOTOR
YAMAHA YOGYAKARTA”**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 22 Agustus 2023

Yang menyatakan



(Dolvinus Agung Hermanto Putra Ubu Pati)

NIM.11170261

HALAMAN PENGESAHAN

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi Dengan Judul :

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE*, MOTIVASI DAN *FRINGE BENEFIT*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV. SUMBER BARU MOTOR YAMAHA
YOGYAKARTA**

Telah diajukan dan dipertahankan oleh:

DOLVINUS AGUNG HERMANTO PUTRA UBU PATI

11170261

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen



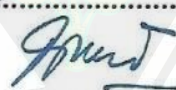
Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan **DITERIMA** untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar

Sarjana Manajemen pada tanggal 16 Agustus 2023

Nama Dosen

Tanda Tangan

1. Dra. Purwani Retno Andalas, MM.
(Ketua Tim Penguji/Dosen Penguji) : 
2. Dr. Andreas Ari, MM., M.Min.
(Dosen Penguji) : 
3. Dra. Agustini Dyah Respati, MBA.
(Dosen Pembimbing) : 

Yogyakarta, 21 Agustus 2023

Disahkan Oleh :

Dekan Fakultas Bisnis



Dr. Permihas Pangeran, SE., M.Si.

Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Sisnuhadi, MBA., Ph.D.

HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul:

PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE*, MOTIVASI, DAN *FRINGE BENEFIT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV.SUMBER BARU MOTOR YAMAHA YOGYAKARTA

Saya mengerjakan untuk melengkapi sebagian syarat untuk menjadi Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari pihak lain di perguruan tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya:

Jika kemudian hari didapatkan bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar saya.

Yogyakarta 1 Agustus 2023



DOLVINUS AGUNG HERMANTO PRATAP UBUPATI

11170261

HALAMAN MOTO

“Bukankah telah kuperintahkan kepadamu; kuatkan dan teguhkanlah hatimu?
Janganlah kecut dan tawar hati, sebab Tuhan, Allahmu, menyertai engkau,
kemanapun engkau pergi”

Yosua 1 : 9

“Segala perkara dapat kutanggung di dalam Dia yang memberi kekuatan
kepadaku”

Filipi 4 : 13

“Serahkanlah segala kekuatiranmu kepadaNya, sebab ia yang memelihara kamu”

1 Petrus 5 : 7

“Janganlah gelisah hatimu; percayalah kepada Allah, percayalah juga padaKu.”

Yohanes 14 : 1

“Demikianlah hendaknya terangmu bercahaya di depan orang, supaya mereka
melihat perbuatanmu yang baik dan muliakan Bapamu di sorga”

Matius 5 : 16

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi Ini Saya Persembahkan Untuk:

1. Tuhan Yesus Kristus sebagai jurus selamat yang selalu menyertai dan memberikan kekuatan di sepanjang jalan kehidupan baik susah maupun senang.
2. Bapak Herman Lodong Haingu & Ibu Martha Bora, Kakak Nikodemus Adipapa dan Kakak Melani Pelithas Kakang Nahas Selaku orang tua dan saudara penulis yang telah selalu mendukung dengan penuh kasih, mendoakan dan memberikan semangat kepada penulis dari awal datang berkuliah hingga sampai skripsi kini dapat saya menyelesaikan dengan baik.
3. Ibu Dra. Agustini Dyah respati, MBA. Selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan arahan, masukan, dan waktu dalam pengerjaan skripsi dari awal sampai skripsi ini dapat terselesaikan.
4. Josua, Antiokia, Yusuf, Paul, Ino david, Ino solo, Fijai, Hendra, Melki, Irwan, Ian, Hendro, Leman, Fridom dan seluruh teman-teman di kampus maupun teman-teman organisasi yang telah mendukung dan mensupport saya dalam menyelesaikan skripsi.
5. Dekan Fakultas bisnis dan seluruh dosen UKDW yang telah memberikan banyak ilmu pengetahuan selama menempuh pendidikan di Fakultas Bisnis UKDW.

DUTA WACANA

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kehadapan Tuhan yang Maha Esa, karena begitu besar kasih dan setia-Nya, saya dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan Judul “Pengaruh *Work-life Balance*, Motivasi, dan *Fringe Benefit* terhadap Kinerja Karyawan di CV.Sumber baru Motor Yamaha Sentral 1 yogyakarta. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari awal sampai pada penyusunan skripsi ini, sata mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ibu Dra. Agustini Dyah Respati, MBA. Selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam menyusun skripsi ini
2. Karyawan CV.Sumber Baru Motor Yamaha Sentral 1 Yogyakarta di jalan Mangkubumi yang sudah membantu dan berkontribusi dalam mengisi kuesioner penelitian saya.
3. Orang tua dan saudara saya yang memberikan bantuan dan dukungan material dan moral.
4. Bapak Edy Nugroho Widihantoro, M.Sc.
5. Akhir kata, saya berharap kira-Nya Tuhan yang Maha Esa membalas kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Yogyakarta, 27 Juli 2023



Dolvinus Agung Hermanto Putra Ubu Pati

11170261

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	I
HALAMAN PENGAJUAN	II
HALAMAN PENGESAHAN	III
HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI	IV
HALAMAN MOTO	V
HALAMAN PERSEMBAHAN	VI
KATA PENGANTAR	VII
DAFTAR ISI	VIII
DAFTAR TABEL	XIII
ABSTRAK	XIV
<i>ABSTRACT</i>	XV
PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Kontribusi Penelitian	5
1.5. Batasan Masalah	5
BAB 2	7
TINJAUAN PUSTAKA	7

2.1. Work-life balance	7
2.1.1. Pengertian work life balance	7
2.1.2. Faktor-faktor Work life Balance.....	8
2.1.3. Indikator Work Life Balance	8
2.2. Motivasi Kerja.....	9
2.2.1. Teori Dua Faktor	10
2.2.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja.....	11
2.2.3. Fungsi Motivasi	12
2.3. Fringe Benefit	12
2.3.1. Manfaat Fringe Benefit	13
2.3.2. Faktor-faktor Fringe Benefit	14
2.3.3. Indikator Fringe Benefit.....	14
2.4. Kinerja Karyawan.....	15
2.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan	15
2.4.2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	16
2.4.3. Indikator Kinerja Karyawan	16
2.5. Penelitian Terdahulu	18
2.6. Desain penelitian	21
2.7. Pengembangan Hipotesis.....	21
2.7.1. Kaitan Work-life balance dan Kinerja Karyawan	21
2.7.2. Kaitan Motivasi dan Kinerja Karyawan.....	22

2.7.3. Kaitan Fringe Fenefit dan Kinerja Karyawan	23
BAB 3	24
METODE PENELITIAN.....	24
3.1. Objek penelitian	24
3.2. Metode pengumpulan data.....	24
3.3. Populasi dan sampel	25
3.4. Definisi dan pengukuran variabel.....	25
3.4.1. Work life balance.....	26
3.4.2. Motivasi Dua Faktor	26
3.4.3. Fringe benefit.....	26
3.4.4. Kinerja karyawan.....	27
3.5. Uji Kuesioner.....	27
3.5.1. Uji Validasi	27
3.5.2. Uji Realibilitas	29
3.6. Definisi variabel operasional.....	30
3.7. Alat Analisis Data.....	30
3.7.1. Analisis Linear Berganda.....	30
3.7.2. Uji F (simultas)	31
3.7.3. Uji T (Uji Persial)	32
3.7.4. Koefisien Determinan (r).....	32
BAB 4	33

ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	33
4.1. Gambaran umum perusahaan SBM Yamaha Yogyakarta	33
4.1.1. VISI Sumber Baru Motor (SBM).....	33
4.1.2. MISI Sumber baru Motor	33
4.1.3 . Lokasi Perusahaan SBM	34
4.2. Analisis Deskriptif	34
4.2.1. Karakteristik Responden	34
4.3. Uji Kuesioner	38
4.3.1. Uji Validasi	38
4.3.2. Uji reliabilitas	39
4.4. Hasil Analisis Data	40
4.4.1. Analisis Regresi Linier Berganda	40
4.5. Uji Hipotesis.	40
4.5.1. Uji T (Uji Persial)	40
4.5.2. Uji F (Uji Simultan).....	41
4.5.3. Uji Determinan (R²).....	42
4.6. Pembahasan Hasil Penelitian	42
4.6.1. Pengaruh Work-life Balance terhadap kinerja	43
4.6.2. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan.....	44
4.6.3. Pengaruh Fringe benefit terhadap kinerja karyawan.....	44
Bab 5.....	46

Kesimpulan dan Saran.....	46
5.1. Kesimpulan.....	46
5.2. Saran.....	46
DAFTAR PUSTAKA	48
LAMPIRAN	50



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	25
Tabel 3.1. Skala <i>Likert</i>	36
Tabel 3.2. Definisi Variabel	42
Tabel 4.1. Jumlah sampel yang terkumpul	50
Tabel 4.2. Usia Responden.....	51
Tabel .4.3. Jabatan responden	52
Tabel 4.4. Jenis Kelamin.....	52
Tabel 4.5. Pendidikan Terakhir	53
Tabel 4.6. Bidang Pendidikan Responden.....	53
Tabel 4.7. Status Pernikahan responden.....	54
Tabel 4.8. Jumlah Anak Responden.....	55
Tabel 4.9. Area Kerja Responden	55
Tabel 4.10. Hasil Uji Validitas.....	57
Tabel 4.10. Hasil Uji Reliabilitas	58
Tabel 4.11 Hasil Analisis Linear Berganda.....	59
Tabel 4.12 Hasil Uji t	61
Tabel 4.13. Hasil Uji f	62
Tabel 4.14. Hasil Koefisien Determinan.....	63
Tabel 4.15. Hipotesis Signifikasi.....	64

PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE*, MOTIVASI, DAN *FRINGE BENEFIT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV.SUMBER BARU MOTOR YAMAHA SENTRAL 1 YOGYAKARTA

**DOLVINUS AGUNG HERMANTO PUTRA UBU PATI
11170261**

**Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis
Universitas Kristen Duta Wacana
aggungghermantto@gmail.com**

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *Work-life Balance*, Motivasi, dan *Fringe Benefit* terhadap Kinerja Karyawan di CV. Sumber Baru Motor Yamaha Sentral 1 Yogyakarta. Data penelitian diperoleh melalui kuesioner google form yang dibagikan secara langsung dengan mendatangi perusahaan. Perusahaan yang menjadi tempat penelitian adalah CV.Sumber Baru Motor Yamaha Sentral 1 Yogyakarta dengan total responden sebanyak 44 responden. 44 jawaban responden yang terkumpul diolah menggunakan SPSS (*Statistical program for sosial science*). Pengambilan sampel diambil secara random menggunakan simple random yang dilakukan secara acak tanpa mempertimbangkan stara yang ada didalamnya dan dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif.

Berdasarkan hasil uji menggunakan analisis linier berganda, uji t, uji f, dan koefisien determinasi. Dengan demikian dari hasil analisis linier berganda dan uji t maka *Work-life balance* dan *fringe benefit* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Work-life Balance*, Motivasi, *Fringe Benefit*, Kinerja Karyawan SBM

**THE INFLUENCE OF WORK-LIFE BALANCE, MOTIVATION, AND
FRINGE BENEFIT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT CV. SUMBER
BARU MOTOR YAMAHA SENTRAL 1 YOGYAKARTA**

**DOLVINUS AGUNG HERMANTO PUTRA UBU PATI
11170261**

*Department Study Management Faculty of Business
Duta Wacana Christian University
aggungghermantto@gmail.com*

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of Work-life Balance, Motivation, and Fringe Benefit on Employee Performance at CV. New Source of Motor Yamaha Central 1 Yogyakarta. The research data was obtained through a Google form questionnaire which was distributed directly by visiting the company. The company that became the research site was CV. Sumber Baru Motor Yamaha Sentral 1 Yogyakarta with a total of 44 respondents. The collected 44 respondents' answers were processed using SPSS (Statistical Program for Social Science). Sampling was taken randomly using simple random which was carried out randomly without considering the strata in it and in this study used a quantitative descriptive method.

Based on the test results using multiple linear analysis, t test, f test, and the coefficient of determination. Thus, from the results of multiple linear analysis and t test, work-life balance and fringe benefits affect employee performance, while motivation does not affect employee performance.

Keywords: *Work-life Balance, Motivation, Fringe Benefit, SBM Employee Perform*

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak organisasi, baik organisasi pemerintah, maupun perusahaan yang berfungsi sebagai asset. Maka individu tersebut harus di kembangkan dan dilatih kemampuannya. Secara umum, sumber daya manusia dibagi menjadi dua yaitu sumber daya manusia makro yaitu jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah wilayah. Sementara SDM mikro, adalah individu yang ada di sebuah perusahaan atau institusi. Pengertian sederhananya, sumber daya manusia adalah individu dengan kemampuan tertentu yang bekerja di sebuah perusahaan (Ramdhani & Delimah, 2021). Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting bagi perusahaan yang berfungsi sebagai penggerak aktivitas perusahaan dimana hal tersebut menjadi faktor pendorong untuk mencapai keberhasilan perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting karena tenaga kerja yang bekerja dalam perusahaan memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktifitas perusahaan sehingga potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya sehingga dapat mampu menerapkan output yang optimal.

Diawal tahun 2020, dampak penyebaran virus corona (COVID-19) yang melanda seluruh dunia menciptakan guncangan ekonomi dan sosial, yang khususnya di dunia organisasi kemungkinan besar akan mengubah cara orang hidup dan bekerja serta cara industri dan

organisasi beroperasi. Salah satunya perubahan yang terlihat sebagai akibat dari pandemi virus corona 2019 adalah *teleworking*, *telecommuniting*, atau kebijakan bekerja dari rumah di seluruh pekerjaan (Kramer dan Kramer, 2020). Munculnya pandemi covid- 19 memiliki dampak yang sangat besar terhadap kinerja karyawan, dimana hal tersebut mempengaruhi ekonomi masyarakat luas, khususnya para karyawan Sumber Baru Motor, segala aktivitas sangat berubah drastis dari biasanya dilarenakan segala kegiatan dilakukan dengan cara daring mulai dari sekolah, bekerja, dan aktivitas lainnya, dikarenakan hal ini terdapat pandangan bahwa mobilitas karyawan di perusahaan Sumber Baru Motor di Yogyakarta menurun drastis karena berbagai faktor yaitu salah satunya motivasi karyawan menurun karena terbatasnya aktivitas dan juga sebagai ketakutan berada dalam keramaian, dan ketakutan bekerja di kantor seperti biasanya. Mengingat pentingnya motivasi karyawan agar selalu memiliki motivasi kerja bagi karyawan untuk mencapai visi & misi perusahaan Sumber Baru Motor Yogyakarta. Setiap perusahaan memiliki strategi dalam bersaing di era globalisasi saat ini, dimana globalisasi mendorong suatu perusahaan untuk menjadi lebih efektif dan efisien sehingga dapat mengikuti perkembangan era globalisasi yang berkembang pesat. Beberapa strategi yang dapat di terapkan yaitu dengan mengembangkan dan meningkatkan kinerja karyawan, hal tersebut dapat dilakukan dengan memberikan keseimbangan kehidupan kerja yang baik, motivasi kerja, dan pemberian *fringe benefit* kepada karyawan sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan.

PT. Sumber Baru Motor Yamaha Yogyakarta merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Otomotif, yakni Dealer sepeda motor Yamaha. Sampai dengan saat ini PT. Sumber Baru Motor telah

memiliki 35 Cabang dealer dengan 3S (*Sales, Servis, and Sparepart*) dan beberapa satelit yang tersebar di Daerah Istimewa Yogyakarta, sehingga dapat lebih dekat dan mudah di jangkau, sehingga SBM Yamaha selalu di hati masyarakat, sesuai dengan slogannya “Semakin Di Hati”. Seiring dengan berkembangnya zaman, teknologi, dan media sosial SBM Yamaha telah menghadirkan sebuah website resmi yaitu Sumberbaru.co.id untuk memperluas dan mempermudah masyarakat dalam mengetahui informasi mengenai Yamaha SBM, terkhususnya produk-produk Yamaha. Semakin meningkatnya pemesanan dan langka-Nya produk yang di pesan oleh konsumen maka di perlukan kinerja karyawan yang tinggi dan dibutuhkan karyawan yang handal dalam menjalankan pekerjaannya. Maka dari itu perlu untuk meningkatkan kinerja karyawan adanya keseimbangan kehidupan kerja, motivasi kerja, dan juga pemberian kompensasi tidak langsung (*fringe benefit*) yang mampu memberikan motivasi untuk semangat dalam bekerja dengan baik.

Work-life balance merupakan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja. Dalam pandangan karyawan work life balance rupakaan pilihan mengelola kewajiban kerja dan pribadi atau tanggung jawab terhadap keluarga, sedangkan dalam pandangan perusahaan *work life balance* merupakan tantangan untuk menciptakan budaya yang mendukung perusahaan dimana karyawan dapat fokus pada pekerjaan mereka sementara di tempat kerja (Asepta & Maruno, 2017). *Work life balance* mengacu pada individu yang memiliki cukup waktu untuk memiliki keseimbangan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga hal tersebut tidak mengganggu tingkat produktivitas karyawan dalam bekerja, menyeimbangkan kehidupan kerjanya seperti dapat menghabiskan waktu bersama anggota keluarga, mendapatkan

waktu luang untuk bersantai, adanya komunikasi yang baik dengan rekan kerja ,dan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik (Vyas &Shrivastava, 2017).

Keseimbangan kehidupan kerja atau *work-life balance* Menurut Hudson (2005:3) menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja memiliki tiga komponen keseimbangan yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan. Banyak karyawan perusahaan yang tidak menyadari betapa pentingnya keseimbangan kehidupan kerja mereka, sehingga mereka menginginkan pekerjaan yang fleksibel dalam segi waktu bekerja hingga mereka dapat bekerja tanpa mengabaikan kehidupan pribadinya. Selain keseimbangan kehidupan kerja (*Work-life Balance*), motivasi kerja merupakan hal penting dalam kinerja karyawan sehingga semangat dalam bekerja dapat berjalan dengan baik demi mencapai suatu target yang merupakan sebuah motivasi seorang karyawan, setiap pekerja harus memiliki motivasi dalam melakukan pekerjaannya sebagai pendorong kepada diri sendiri untuk bekerja. Dalam perusahaan Sumber Baru Motor Yamaha seorang karyawan termotivasi atas upah atau gaji yang didapatkan oleh karyawan, bukan hanya itu saja perusahaan Sumber Baru Motor juga memberikan bonus-bonus yang membuat seorang karyawan semakin bersemangat dalam menjalankan tanggung jawabnya. Motivasi didefinisikan oleh sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan upaya untuk mencapai tujuan (Sunarsi, 2018). Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menyerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan menunaikan kewajibannya,

dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah di tentukan sebelumnya” (Siagian, 2004:138).

Fringe benefit adalah salah satu jenis kompensasi yang diberikan di luar gaji pokok dan tunjangan diberikan sebagai tambahan dari kompensasi oleh perusahaan kepada karyawannya. Sedarmayanti (2007) dan Handoko (2016) menyatakan bahwa *fringe benefit* merupakan paket-paket *benefit* dan pelayanan karyawan yang merupakan kompensasi tidak langsung dan bermaksud untuk mempertahankan karyawan perusahaan dalam jangka panjang. di perusahaan CV.Sumber Baru Motor Yamaha Yogyakarta, yang menggunakan *fringe benefit* dengan cara memberi bonus tambahan sebagai hal yang memotivasi karyawan untuk dapat menjual unit sepeda motor untuk mendapatkan *fringe benefit* atau kompensasi tambahan selain dari gaji tetap yang di berikan oleh perusahaan, dimana karyawan yang dapat menjual setiap unit produk mendapatkan bonus dari unit yang di jual oleh karyawan. Contohnya jika seorang *sales* menjual 1 unit sepeda motor All New NMAX ABS Connected seharga Rp. 34.430.000,00 dengan cash maka seorang sales akan mendapatkan bonus sebesar Rp.500.000,00, dan apabila seorang konsumen melakukan pembelian unit dengan cara kredit maka seorang *sales* akan mendapatkan *fringe benefit* yang sedikit lebih besar yaitu Rp.100.000,00, perbulannya selama konsumen melakukan kredit unit tersebut.

fringe benefit (kompensasi tidak langsung) ini tentunya akan memberikan keuntungan tersendiri, baik yang bisa diukur ataupun tidak. Keuntungan yang dapat diukur misalnya sejumlah uang yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bonus tambahan dari kinerja seorang karyawan, contohnya Salesperson menjual 1 unit sepeda motor mendapatkan Rp.100.000. sedangkan keuntungan yang tidak dapat

diukur pemberian fasilitas seperti kendaraan, fasilitas kantor, dan perlengkapan lainnya seperti makan dan minum. Kompensasi yang merupakan upah kerja keras para setiap karyawan, dimana hal tersebut yang mempengaruhi kinerja para karyawan sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik. Sedangkan *Fringe benefit* merupakan tambahan upah atau tambahan kompensasi yang merupakan bonus dari usaha yang dilakukan oleh karyawan. Kompensasi adalah suatu hal penting dalam mendorong atau memotivasi seseorang untuk bekerja dengan baik. Kompensasi pelengkap atau kompensasi *fringe benefit* merupakan sistem kompensasi yang diberikan sebagai balas jasa oleh perusahaan yang diwujudkan dalam pemberian fasilitas kepada karyawan, dan juga dapat disebut sebagai kompensasi tambahan (Bahri, 2019). Sedangkan Menurut (Priansa & Suwanto, 2014:237) “kompensasi pelengkap ialah kompensasi di luar gaji dan upah atau kompensasi tidak langsung. Yang diberikan sebagai program pelayanan dan kesejahteraan karyawan. Kinerja karyawan suatu hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan atau pegawai dalam suatu perusahaan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara pokok dan fungsinya masing-masing sebagai pegawai.

1.2.Rumusan Masalah

1. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV.Sumber Baru Motor Yamaha Yogyakarta?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV.Sumber Baru Motor Yamaha Yogyakarta ?
3. Apakah *Fringe benefit* berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Sumber Baru Motor Yamaha Yogyakarta?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji pengaruh *Work life balance* terhadap kinerja karyawan di CV. Sumber Baru Motor Yamaha Yogyakarta
2. Untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di CV. Sumber Baru Motor Yamaha Yogyakarta
3. Untuk Menguji pengaruh *fringe benefit* terhadap kinerja karyawan di CV. Sumber Baru Motor Yamaha Yogyakarta

1.4. Kontribusi Penelitian

Hasil dari penelitian ini, penulis dapat memberikan pengetahuan kepada pembaca mengenai pengaruh *work life balance*, motivasi serta *fringe benefit* terhadap kinerja karyawan di CV. Sumber Baru Motor Yamaha Yogyakarta. Dalam penelitian ini, penulis berharap kepada pembaca dapat mengetahui seberapa besar pengaruh dari keseimbangan kehidupan kerja, motivasi dan *fringe benefit* yang baik terhadap kinerja karyawan.

Dengan ini, penelitian diharapkan dapat menambah wawasan baru kepada pembaca sehingga dapat digunakan sebagai acuan untuk mengembangkan pengetahuan para pembaca yang ingin melakukan penelitian mengenai *work life balance*, motivasi dan *fringe benefit* terhadap kinerja karyawan.

1.5. Batasan Masalah

Penulis membuat batasan masalah agar penelitian ini dapat berfokus pada beberapa hal dan tidak melebar ke permasalahan yang lain, maka permasalahan tersebut dibatasi sebagai berikut:

- a) Responden penelitian adalah salesperson di CV. Sumber Baru Motor Yamaha Yogyakarta jalan mangkubumi.
- b) Variabel *work life balance* adalah bagaimana individu merasa puas dan terlibat dengan peran yang dijalani dalam pekerjaan dan keluarga secara bersamaan. Kondisi tersebut karyawan menyadari bahwa mereka memiliki kemampuan untuk menyeimbangkan antara kehidupan diluar pekerjaan dan kehidupan pribadi (Ramdhani, 2020)
- c) Variabel Motivasi adalah daya dorong yang mengakibatkan seorang karyawan dalam perusahaan mau rela untuk mengerahkan kemampuannya dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga, dan waktu untuk berbagai kewajiban demi mencapai tujuan, (Tewal, 2017)
- d) Variabel *fringe benefit* adalah paket-paket benefit dan pelayanan karyawan yang merupakan kompensasi tidak langsung dan maksud untuk mempertahankan karyawan organisasi dalam jangka panjang berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan karyawan, (Aryani, 2019)
- e) Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan atau pegawai dalam suatu perusahaan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara pokok dan fungsinya masing- masing sebagai pegawai (Muliawati & Frianto, 2020)

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. KESIMPULAN

Pada kesimpulan terakhir dalam skripsi penulis akan menyatakan kesimpulan berdasarkan hasil analisis yang dilakukan pada karyawan Sumber Baru Motor Yamaha Yogyakarta. Berdasarkan rumusan masalah, hipotesis dan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis maka dapat disimpulkan bahwa penelitian tersebut sebagai berikut:

Variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yang dibuktikan dengan hasil hitung SPSS secara statistik dengan $R_{hitung} > R_{tabel}$ maka dinyatakan valid. Variabel bebas dari hasil uji reliabilitas memiliki *Cronbach's alpha* (α) $> 0,6$ yang artinya reliabel

Hasil uji t dinyatakan signifikan yang dibuktikan dengan hasil secara statistik (variabel WLB berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan karena $0,093 < 0,10$ sehingga hipotesis 1 diterima. Variabel motivasi tidak signifikan karena $0,192 > 0,10$ sehingga hipotesis 1 di tolak. dan variabel Fringe Benefit signifikan terbukti secara statistik $0,099 < 0,10$ sehingga hipotesis 1 diterima)

5.2.SARAN

Berdasarkan dari kesimpulan yang diambil penulis bermaksud untuk memberikan saran bagi perusahaan, bagi pembaca, dan peneliti selanjutnya.

Bagi perusahaan CV. Sumber Baru Motor Yamaha Yogyakarta

1. Diharapkan bagi perusahaan Sumber Baru Motor Yamaha Yogyakarta agar mempertahankan dan meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja yang baik bagi karyawan sehingga setiap karyawan dapat memberikan kinerja yang optimal bagi perusahaan.
2. Memberikan motivasi yang dapat membangkitkan semangat kerja secara optimal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.
3. Disarankan agar meneliti selanjutnya dapat meneliti variabel Lingkungan kerja, Gaya kepemimpinan, Kepuasan Karyawan, Kecerdasan emosional, dan
4. Memperhatikan setiap kebutuhan-kebutuhan karyawan untuk mendorong kinerja yang baik dan dapat bekerja maksimal dalam melakukan tanggung jawab.

Bagi peneliti selanjutnya dapat dilihat dari hasil uji (R^2) variabel diketahui bahwa besarnya Adjusted R Square 0,544 variabel *work-life balance* (X_1), motivasi (X_2), dan *Fringe benefit* (X_3) Bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) dengan presentase sebesar 54,4% sedangkan 45,6% variabel Y di pengaruhi variabel lainnya. Maka peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan untuk menggunakan variabel seperti gaya kepemimpinan, kepuasan karyawan, lingkungan kerja, dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayu sutriani lingga, (2020) Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work Life Balance*) dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan, *prosiding manajemen, Volume 6, No. 2, Tahun 2020*
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017, April). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, Vol. 18, Hal.11-15
- Delecta, P. (2011). Review Article: *Work Life Balance*. *International Journal of Current Research*, 3 (4), 186-189
- Ghibrani, K. N., Samsudin, A., & Norisanti, N. (2020). Efektivitas Kompensasi Pelengkap Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Pada PDAM Tirta Mukti Kabupaten Cianjur). *Jurnal Ekobis Dewantara*, Vol. 3, Hal. 36-37.
- Greenhaus, H. J., Collins, M. K., & Shaw, D. J. (2003). The Relation Between Work- Family Balances and Quality Of Life. *Journal of Vocational Behaviour Vol.63, Hal.510-531*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivarite : Dengan Program IMB SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hartono, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Badan Perencanaan, Penelitian, Dan Pengembangan Daerah Surakarta. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol. 18 Edisi Khusus, Vol. 18, Hal. 151- 159*
- Hermawan, S., & Amirullah. (2021). *Metodologi Penelitian Bisnis; Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif*. Malang: Media Nusa Creative (MNC Publishing)
- Kramer, Amit, dan Karen Z. Kramer. (2020). Potensi Dampak Pandemi Covid-19 terhadap Status Pekerjaan, Bekerja dari Rumah, dan Mobilitas Kerja. *Jurnal Perilaku Kejuruan*, 103442.
- Kuncoro, M. (2011). *Metode Kuantitatif : Teori dan aplikasinya untuk bisnis dan ekonomi*. Yogyakarta: UPP STM YKPN

- Muliawati, T., & Frianto, A. (2020). Peran Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja Terhadap Karyawan Milenial: Studi Literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen fakultas Ekonomi*, Vol. 20, Hal. 607.
- Mardiani, I. N. (2021). Pengaruh *Work-life balance*, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Gunanusa Eramandiri. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 4, 985-986.
- Pakpahan, A. F., Prasetio, A., Negara, E. S., Gurning, K., Situmorang, R. F., Tasnim, T., et al.(2021). *Metodologi Penelitian Ilmiah*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Rahawarin, C., & Arikunto, S. (2015). Pengaruh Komunikasi, Iklim Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMA. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* Volume 3, No 2, September 2015 (173-188)
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). Perilaku Organisasi. *Edisi Ke 12 Buku 1*, Hal. 222.
- Robbins, Stephen, P., Judge Tymothy A.,(2015). *Organizational Behavior*, New Jersey, Pearson Education, Inc. Hal. 127
- Sania, I. V., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2016). Pengaruh work-life balance Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (PERSERO) Wilayah suluttenggo Area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2-3
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2007) *Statistika Untuk Penelitian Kualitatif*, CV.ALFABETA, Bandung, , hal. 56-58
- Sunarsi, D. (2018). Analisis Motivasi Kerja Tenaga Pendidik Sukarela Pada Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Bimasda Kota Tanggerang Selatan, *Jurnal KREATIF : Pemasaran, Sumberdaya Manusia dan Keuangan*, Vol. 6, No. 2, April 2018 Halaman 57-61
- Tupamahu, N. I., Tewel, B., & Trang , I. (2022). Pengaruh keseimbangan Kehidupan Kerja, Stres Kerja, dang Kompensasi Terhadap kepuasan Kerja Pegawai Diera Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada PT.PLN (PERSERO) Unit Wilayah

Suluttenggo). *JurnalEMBA*, 10, 437-439.

Tewal, B., Adolfina, Pandowo, M. C., & Tawas, H. N. (2017). *Perilaku Organisasi*. Hal. 112-136.

Widiyanto, A. (2021). Pengaruh Work-life Balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Gunanusa Eramandiri. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi yariah*, vol. 4, hal. 985-988.

