

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, BONUS, DAN PROMOSI JABATAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BUANA SENTOSA
NUSANTARA**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



Diajukan Oleh :

M. APRIADI

NPM 2001110082

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI**

2025

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : M. APRIADI
Nomor Pokok : 2001110082
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh *Work Life Balance*, Bonus, Dan Promosi
Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Buana
Sentosa Nusantara

Pembimbing Skripsi

Tanggal 12/2025 Pembimbing I : Dr. Yolanda Veyibitha, S.E., M.Si
NIDN. 0226028303

Tanggal 12/2025 Pembimbing II: Ellen Sumiarni, S.E., M.M
NIDN. 0223116001

Mengetahui,

Dekan,

Ka. Prodi Manajemen,



Dr. Hj. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak.CA. CSRS

NIDN: 0205026401

Dr. Yolanda Veyibitha, S.E., M.Si

NIDN. 0226028303

005/PS/DFEB/25

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : M. APRIADI
Nomor Pokok : 2001110082
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh *Work Life Balance*, Bonus, Dan Promosi
Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Buana
Sentosa Nusantara

Penguji Skripsi

Tanggal 12/6/2025 Ketua Penguji : 
: Dr. Yolanda Veyibitha, S.E., M.Si
NIDN. 0226028303

Tanggal 12/6/2025 Penguji I : 
: Ellen Surniarni, S.E., M.M
NIDN. 0223116001

Tanggal 12/6/2025 Penguji II : 
: Yun Suprani, S.E., M.Si
NIDN. 0207066701

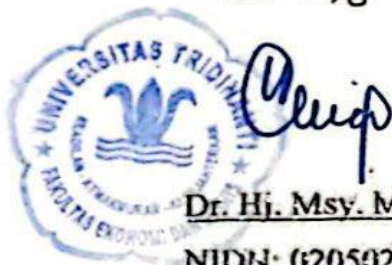
Mengesahkan,

Dekan,

Tanggal 12/6/2025

Ka. Prodi Manajemen,

Tanggal 12/6/2025



Dr. Hj. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak.CA, CSRS : 
NIDN: 0205926491 : Dr. Yolanda Veyibitha, S.E., M.Si
NIDN. 0226028303

005 /PS/DFEB/25

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

“Tidak ada yang tidak mungkin di dunia ini kalau kita mau belajar dari kesalahan kita yang lalu, jadi kalau belum bisa saat ini mungkin saja esok. Hanya saja tidak mudah, bukan berarti tidak mungkin.”

Skripsi ini kupersembahkan kepada:

- Kedua orang tuaku, mama Zuraida dan papa A. Somad yang selalu memberikan semangat, kekuatan, dan motivasi kepada diriku untuk bisa. Teruslah sehat agar bungsu mu ini dapat menggapai cita-citanya dan membanggakanmu
- Kepada saudaraku, terutama kakakku M. Nopriyansyah yang telah memberikan pelajaran besar untuk adikmu dan memberikan contoh baik serta menjadi motivasiku untuk menjadi sarjana.
- Kepada orang terdekatku, saudara/i ku Kak Iskandar & Rika Puspita, sahabat seperjuanganku Arya, dan teman sekitarku.
- Almamater kebanggaanku.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Puji syukur penulis panjatkan Kepada Allah SWT yang telah memberikan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini. Dan tak lupa juga penulis sampaikan shalawat serta salam kepada Nabi besar baginda Nabi Muhammad SAW yang telah membawa umatnya kejalan yang di ridhoi oleh Allah SWT.

Penulisan skripsi ini dilakukan merupakan salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen (S.M) di Universitas Tridianti. Adapun judul skripsi ini adalah “Pengaruh *Work Life Balance*, Bonus, dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Buana Sentosa Nusantara”

Dalam penulisan skripsi ini penulis telah berusaha dengan sebaik mungkin dengan kemampuan yang ada, penulis masih menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak terdapat kesalahan dan kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Untuk itu saran dan kritik dari pembaca yang bersifat membantu sangat penulis harapkan.

Dalam penyelesaian skripsi ini penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak untuk itu dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir.H. Edizal AE, MS. Selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE, M.si., Ak., CA., CSRS. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti Palembang.
3. Ibu Dr. Yolanda Veyibitha, S.E., M.Si Selaku Kaprodi Manajemen Fakultas

Ekonomi dan Bisnis yang telah memberi bimbingan, pengarahan dan pengetahuan selama studi.

4. Ibu Dr. Yolanda Veyibitha, S.E., M.Si Selaku dosen pembimbing I yang telah bersedia membimbing dan memotivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi tepat waktu.
5. Ibu Ellen Sumiarni, S.E., M.M Selaku dosen pembimbing II yang telah memberi bimbingan dan pengarahan selama penulis menyusun skripsi.
6. Bapak dan Ibu dosen serta seluruh staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti yang telah memberikan ilmu selama kuliah.
7. PT. Buana Sentosa Nusantara yang telah memberikan akses terbuka untuk dapat melakukan penelitian.
8. Almamater tercinta.
9. Sahabat seperjuangan

Palembang, Juni 2025

M. Apriadi

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : M. Apriadi
NIM : 2001110082
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Prodi : Manajemen/S1

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **Pengaruh *Work Life Balance*, Bonus, dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Buana Sentosa Nusantara** dibuat dengan benar tanpa adanya penjiplakan atas karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya siap untuk menanggung segala konsekuensinya.

Palembang, Juni 2025



M. Apriadi

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
ABSTRAK.....	xii
<i>ABSTRACT</i>	xiii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Kajian Teori.....	9
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.2 Kinerja Karyawan	10
2.1.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan	10
2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	11
2.1.2.3 Penilaian Kinerja Karyawan.....	13
2.1.2.4 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan.....	13
2.1.3 <i>Work Life Balance</i>	14
2.1.3.1 Manfaat <i>Work Life Balance</i>	16
2.1.3.2 Dimensi dan Indikator <i>Work Life Balance</i>	17
2.1.4 Bonus.....	18
2.1.4.1 Dimensi dan Indikator Bonus.....	19
2.1.5 Promosi Jabatan	20
2.1.5.1 Dimensi dan Indikator Promosi Jabatan.....	21
2.2 Penelitian Yang Relevan	22
2.3 Kerangka Berpikir	25
2.3.1 <i>Work Life Balance</i> terhadap Kinerja Karyawan	25
2.3.2 Bonus terhadap Kinerja Karyawan.....	26
2.3.3 Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan	27
2.4 Hipotesis.....	28

BAB III METODE PENELITIAN.....	30
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	30
3.1.1 Tempat Penelitian.....	30
3.1.2 Waktu Penelitian	30
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	31
3.2.1 Sumber Data.....	31
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	31
3.3 Populasi, Sampel dan Sampling.....	33
3.3.1 Populasi	33
3.3.2 Sampel	33
3.4 Rancangan Penelitian	34
3.5 Variabel dan Definisi Operasional Variabel	34
3.5.1 Variabel Penelitian	34
3.5.2 Definisi Operasional Variabel.....	35
3.6 Instrumen Penelitian.....	39
3.6.1 Uji Validitas.....	39
3.6.2 Uji Reliabilitas	40
3.7 Teknik Analisis Data	41
3.7.1 Uji Asumsi Klasik.....	41
3.7.1.1 Uji Normalitas	41
3.7.1.2 Uji Multikolinearitas.....	42
3.7.1.3 Uji Heterokedastisitas.....	42
3.1.7.4 Uji Autokorelasi	42
3.7.2 Analisis Regresi Linear Berganda	43
3.7.3 Uji Hipotesis	44
3.7.3.1 Uji F (Simultan).....	44
.7.3.2 Uji t (Secara Parsial).....	44
3.7.4 Analisis Koefisien Korelasi (r)	45
3.7.5 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	48
4.1 Hasil Penelitian	48
4.1.1 Gambaran Umum PT. Buana Sentosa Nusantara	48
4.1.2 Visi dan Misi PT. Buana Sentosa Nusantara	49
4.1.3 Struktur Organisasi PT. Buana Sentosa Nusantara	49
4.1.4 Karakteristik Responden	52
4.1.5 Hasil Uji Instrumen Penelitian	54
4.1.5.1 Hasil Uji Validitas.....	54
4.1.5.2 Hasil Uji Reliabilitas	57
4.1.6 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	58
4.1.6.1 Hasil Uji Normalitas.....	58

4.1.6.2 Hasil Uji Multikolinearitas	59
4.1.6.3 Hasil Uji Heterokedastisitas	60
4.1.6.4 Hasil Uji Autokorelasi	61
4.1.7 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	62
4.1.8 Hasil Uji Hipotesis	63
4.1.8.1 Hasil Uji Simultan	63
4.1.8.2 Hasil Uji Parsial.....	64
4.1.9 Hasil Analisis Koefisien Korelasi	65
4.1.10 Hasil Analisis Koefisien Determinasi	65
4.2 Pembahasan	66
4.2.1 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> , Bonus, dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan	66
4.2.2 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan	67
4.2.3 Pengaruh Bonus Terhadap Kinerja Karyawan	68
4.2.4 Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan	69
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	71
5.1 Kesimpulan.....	71
5.2 Saran.....	71
DAFTAR PUSTAKA	73

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Lain Yang Relevan.....	22
Tabel 3. 1 Kegiatan Penelitian	30
Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel.....	35
Tabel 3. 3 Pemberian Bobot Skor Skala Ordinal	39
Tabel 3. 4 Interpretasi Koefisien Korelasi.....	47
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	53
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	53
Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas Pernyataan Variabel Work Life Balance (X1).....	54
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Pernyataan Variabel Bonus (X2)	55
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Pernyataan Variabel Promosi Jabatan (X3)	56
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan (Y)	56
Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas Pernyataan Kuesioner.....	57
Tabel 4. 9 Hasil Uji Normalitas Data.....	58
Tabel 4. 10 Hasil Uji Multikolinearitas Data	59
Tabel 4. 11 Hasil Uji Autokorelasi	61
Tabel 4. 12 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	62
Tabel 4. 13 Hasil Uji Simultan.....	63
Tabel 4. 14 Hasil Uji Parsial	64
Tabel 4. 15 Hasil Analisis Koefisien Korelasi	65
Tabel 4. 16 Hasil Analisis Koefisien Korelasi	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir	28
Gambar 4. 1 Hasil Uji Heterokedastisitas Data	60

ABSTRAK

M. Apriadi, Pengaruh *Work Life Balance*, Bonus, dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Buana Sentosa Nusantara. (Dibawah bimbingan Ibu Dr. Yolanda Veyibitha, S.E., M.Si dan Ibu Ellen Sumiarni, S.E., M.M.)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial *work life balance*, bonus, dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Buana Sentosa Nusantara. Adapun penelitian ini dilakukan pada perusahaan distributor produk PT. Mayora Indah Tbk. Sampel pada penelitian ini sebanyak 45 karyawan PT. Buana Sentosa Nusantara. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance*, bonus, dan promosi jabatan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Buana Sentosa Nusantara. Sementara itu untuk uji parsial, hanya *work life balance* dan promosi jabatan saja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan bonus tidak berpengaruh.

Kata Kunci : *work life balance*, bonus, promosi jabatan, kinerja karyawan

ABSTRACT

M. Apriadi, The Influence of Work Life Balance, Bonus, and Job Promotion on Employee Performance at PT. Buana Sentosa Nusantara. (Under the guidance of Mrs. Dr. Yolanda Veyibitha, S.E., M.Si and Mrs. Ellen Sumiarni, S.E., M.M.)

This study aims to determine the simultaneous and partial influence of work life balance, bonus, and job promotion on employee performance at PT. Buana Sentosa Nusantara. This study was conducted at a product distributor company PT. Mayora Indah Tbk. The sample in this study was 45 employees of PT. Buana Sentosa Nusantara. The data analysis technique in this study was multiple linear regression analysis.

The results of the study showed that work life balance, bonus, and job promotion simultaneously influenced employee performance at PT. Buana Sentosa Nusantara. Meanwhile, for the partial test, only work life balance and job promotion influenced employee performance, while bonuses had no effect.

Keywords: work life balance, bonus, job promotion, employee performance

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

M. Apriadi, lahir di Palembang 18 April 2001. Beralamat di JL. Balap Sepeda, Muhajirin 4, Kota Palembang. Mengawali pendidikan di Sekolah Dasar Qur'ania dari tahun 2006-2012. Melanjutkan pendidikan menengah di SMPN 45 Palembang dan di SMKN 5 Palembang. Saat ini, penulis tengah melanjutkan studi di Universitas Tridinanti Program Studi Manajemen.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dunia usaha semakin kompetitif di era globalisasi ini. Sektor distribusi makanan dan minuman merupakan salah satu sektor yang kini mengalami persaingan yang semakin ketat (Ma'ruf & Sari, 2021). Banyak sekali bisnis distribusi makanan dan minuman yang berdiri di Kota Palembang. Agar dapat bertahan dalam bisnisnya, perusahaan harus mampu berinovasi mengingat semakin berkembangnya sektor-sektor terkait. Dalam situasi ini, para pelaku usaha bersaing untuk mendapatkan keuntungan sebanyak-banyaknya dengan sumber daya yang seminimal mungkin (Fitriani & Novianty, 2021).

Salah satu sumber daya yang paling penting dan menjadi penentu utama keberlangsungan hidup perusahaan adalah sumber daya manusianya. Oleh karena itu, para pemimpin perusahaan harus terus mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan cabang dari manajemen yang mencakup beragam aspek mulai dari pengendalian, pelaksanaan, pengorganisasian, dan perencanaan (Sutrisno dkk, 2022). Kinerja karyawan merupakan salah satu elemen utama yang harus dikelola dengan cermat, karena menjadi faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai targetnya. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia harus memberikan perhatian khusus pada pengelolaan kinerja karyawan untuk memastikan pencapaian tujuan perusahaan.

Penilaian kinerja karyawan adalah bagian penting dari proses pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan (Rustiawan, 2023). Tujuannya adalah untuk mengetahui sejauh mana karyawan memenuhi standar kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Dalam melaksanakan penilaian kinerja karyawan, salah satu faktor yang dapat mempengaruhinya adalah *work life balance*.

Setiap perusahaan harus mempertimbangkan *work life balance* atau keseimbangan kehidupan kerja saat mengembangkan kebijakan untuk mempertahankan produktivitas karyawan. Tingkat kegembiraan kerja yang tinggi, rasa puas dari pekerjaan sendiri, dan rasa tanggung jawab penuh dalam kehidupan pribadi dan profesional merupakan hasil dari keseimbangan kehidupan kerja yang sehat. Seorang karyawan mungkin lebih termotivasi untuk memenuhi tugasnya di perusahaan, menjadi lebih produktif di tempat kerja, dan mengalami lebih sedikit stres di tempat kerja ketika ia dapat mencapai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesionalnya. Efektivitas karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan juga dapat ditingkatkan melalui *work life balance* (Keino & Kithae, 2016).

Bonus juga dinilai sebagai faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian bonus memberi dorongan motivasi karena karyawan merasa usaha dan pencapaian mereka dihargai secara nyata (Arifin, 2020). Tidak ada besaran pasti yang mengatur besarnya bonus, besaran bonus ditentukan oleh kebijakan perusahaan (Simanjuntak, 2021). Bonus dicerminkan melalui sejumlah uang yang diberikan kepada individu sebagai pengakuan atas prestasinya atau prestasi perusahaan secara keseluruhan.

Faktor lainnya yang dapat meningkatkan kinerja adalah promosi jabatan. Promosi jabatan terjadi apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab dan atau level. Promosi jabatan yang dilakukan manajemen perusahaan memberikan peranan penting bagi setiap karyawan, bahwa setiap karyawan menjadikan promosi jabatan menjadi tujuan yang selalu diharapkan (Haryadi dkk, 2022). Promosi adalah suatu kenaikan pada posisi seorang karyawan dari posisi sebelumnya ke posisi yang lebih tinggi, promosi tersebut bisa berupa kenaikan jabatan dari rendah ke posisi yang lebih tinggi. Promosi jabatan merupakan variabel penting didalam meningkatkan kinerja karyawan dimana karyawan merasa kurang diberikan kesempatan didalam meningkatkan karir mereka sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menjadi menurun.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Buana Sentosa Nusantara Palembang. PT. Buana Sentosa Nusantara juga berperan sebagai distributor resmi produk makanan dan minuman dari PT. Mayora. Perusahaan ini beralamat di Jl. Wijaya No.138b, Suka Maju, Kec. Sako, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30961, Indonesia. Perusahaan ini menghadapi kendala yaitu beberapa karyawan tidak mampu memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, baik dalam jumlah maupun kualitas pekerjaan. Hal ini menyebabkan penurunan produktivitas di berbagai departemen. Karyawan juga sering terjebak dalam jadwal kerja yang padat dan tidak memiliki waktu untuk beristirahat atau bersantai dapat kehilangan fokus dan motivasi. Akibatnya, mereka mungkin tidak dapat mencapai target yang diharapkan, karena mereka tidak memiliki energi atau semangat untuk bekerja

secara optimal. Adapun data penjualan pada PT. Buana Sentosa Nusantara yaitu sebagai berikut :

Tabel 1. 1
Realisasi Penjualan Tahun 2024

Bulan	Target (%)	Realisasi (%)	Catatan
Januari	100%	95%	Realisasi dibawah target karena stock menipis
Februari	100%	88%	Realisasi dibawah target karena stock menipis
Maret	100%	120%	Peningkatan daya beli di karenakan <i>season ramadhan</i>
April	100%	125%	Lonjakan penjualan dikarenakan <i>season</i> lebaran
Mei	100%	80%	Realisasi dibawah target karena proses stock barang tertunda
Juni	100%	91%	Penjualan meningkat namun belum target dikarenakan kurangnya distribusi
Juli	100%	78%	Stok barang sempat terbatas selama 2 minggu.
Agustus	100%	100%	Sesuai target, penjualan stabil.
September	100%	94%	Beberapa pelanggan besar menunda pemesanan.
Oktober	100%	108%	Peluncuran produk baru mendongkrak penjualan.
November	100%	99%	Penjualan normal meski ada gangguan distribusi kecil.
Desember	100%	115%	Lonjakan penjualan karena momen akhir tahun dan Natal.

(Sumber : PT. Buana Sentosa Nusantara)

Berdasarkan data realisasi penjualan PT. Buana Sentosa Nusantara tahun 2024, terlihat adanya fluktuasi yang cukup signifikan dari bulan ke bulan. Pada awal tahun, yaitu bulan Januari dan Februari, penjualan berada di bawah target (95% dan 88%) disebabkan oleh stok barang yang menipis, yang menunjukkan adanya masalah dalam pengelolaan persediaan. Namun, memasuki bulan Maret dan April, terjadi lonjakan penjualan yang cukup tinggi (120% dan 125%) seiring dengan meningkatnya daya beli masyarakat saat musim Ramadhan dan Lebaran. Ini menunjukkan bahwa momentum musiman memberikan dampak positif yang besar terhadap performa penjualan.

Setelah itu, pada bulan Mei dan Juni, kembali terjadi penurunan realisasi (80% dan 91%) yang dipicu oleh tertundanya proses pengadaan stok dan kurang maksimalnya distribusi ke pasar. Penurunan terus berlanjut pada bulan Juli (78%)

karena keterbatasan stok selama dua minggu, yang mengindikasikan bahwa rantai pasokan masih menjadi tantangan utama perusahaan. Kondisi membaik di bulan Agustus dengan realisasi tepat sesuai target (100%), mencerminkan stabilitas penjualan.

Namun, penjualan kembali turun di bulan September (94%) akibat penundaan pemesanan oleh pelanggan besar. Pada bulan Oktober dan Desember, penjualan meningkat signifikan (108% dan 115%) berkat peluncuran produk baru dan momen akhir tahun yang biasanya diiringi dengan peningkatan konsumsi masyarakat. Adapun bulan November menunjukkan kondisi hampir sesuai target (99%) meskipun terdapat sedikit gangguan distribusi.

Secara keseluruhan, fluktuasi penjualan yang terjadi dipengaruhi oleh kombinasi antara faktor internal seperti manajemen stok dan distribusi, serta faktor eksternal seperti momen musiman dan perilaku pelanggan. Hal ini menunjukkan pentingnya perencanaan logistik dan strategi peningkatan kinerja karyawan agar penjualan dapat lebih stabil dan optimal sepanjang tahun. Umumnya, target penjualan dapat tercapai apabila kinerja karyawannya maksimal. Apabila karyawan memiliki pemahaman yang jelas mengenai apa yang harus dikerjakan, bagaimana cara melaksanakannya, serta target yang harus dicapai, maka kemungkinan terjadinya kesalahan atau pelaksanaan kerja yang tidak sesuai akan jauh lebih kecil.

Sementara itu, beberapa karyawan PT. Buana Sentosa Nusantara tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu. Normalnya, jam kerja yang berlaku di Indonesia maksimal sebanyak 8 jam. Namun dalam implementasinya, karyawan PT. Buana Sentosa Nusantara sering kali bekerja

melebihi jam maksimal, disebabkan karyawan harus memastikan produk sampai ke pelanggan tepat waktu, yang terkadang membutuhkan pengaturan jadwal yang fleksibel dan waktu yang lebih lama. Pesanan mendadak atau *deadline* mendesak juga dapat membuat distributor harus bekerja ekstra untuk memastikan pengiriman selesai. *Work-life balance* adalah kondisi di mana seseorang dapat menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan kehidupan sosial. seperti dalam kasus diatas secara langsung mengganggu keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi.

Beberapa karyawan juga merasa bahwa perusahaan memberikan kesempatan untuk dapat berkembang melalui jenjang karir. Namun, dalam praktiknya, promosi juga dapat menimbulkan kecemburuan di kalangan karyawan lain. Hal ini biasanya terjadi ketika proses promosi dianggap tidak adil, kurang transparan, atau tidak berdasarkan kriteria yang jelas. Karyawan yang tidak mendapatkan promosi bisa merasa bahwa usaha dan kontribusi mereka tidak dihargai, apalagi jika yang dipromosikan dinilai kurang layak atau dipilih karena faktor kedekatan pribadi dengan atasan. Rasa iri ini dapat memengaruhi semangat kerja, menurunkan motivasi, dan bahkan menimbulkan konflik antar rekan kerja. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa proses promosi dilakukan secara objektif, terbuka, dan dikomunikasikan dengan baik kepada seluruh karyawan.

Berdasarkan latar belakang, penelitian terdahulu, dan fenomena penelitian yang terjadi maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh *Work Life Balance*, Bonus, dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pada PT. Buana Sentosa Nusantara”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *work life balance*, bonus, dan promosi jabatan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Buana Sentosa Nusantara?
2. Apakah *work life balance* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Buana Sentosa Nusantara?
3. Apakah bonus berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Buana Sentosa Nusantara?
4. Apakah promosi jabatan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Buana Sentosa Nusantara?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk menganalisis, membuktikan, dan mengetahui sebagai berikut :

1. Pengaruh secara simultan *work life balance*, bonus, dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT Buana Sentosa Nusantara.
2. Pengaruh secara parsial *work life balance* terhadap kinerja karyawan pada PT Buana Sentosa Nusantara.

3. Pengaruh secara parsial bonus terhadap kinerja karyawan pada PT Buana Sentosa Nusantara.
4. Pengaruh secara parsial promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT Buana Sentosa Nusantara.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, yaitu bagi peneliti, akademis, dan perusahaan.

a. Bagi Peneliti

Adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan wawasan yang lebih luas. Penelitian ini juga merupakan syarat peneliti untuk menyelesaikan program S1 Manajemen Universitas Tridinanti.

b. Bagi Civitas Akademika

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen khususnya pada konsentrasi manajemen SDM yang berkaitan dengan judul penelitian yang bersangkutan. Selain itu, penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya.

c. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan, bahan pertimbangan, serta memecahkan masalah kepada manajemen PT. Buana Sentosa Nusantara di Palembang dalam menerapkan kebijakan-kebijakan utamanya yang menyangkut bidang-bidang yang berkaitan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhwisanty, N. (2021). *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Akmaludin, M., dkk. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Arifin, Z. (2020). *Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 11(1), 45–53.
- Astuti, dkk. (2022). *Analisis Pemberian Tunjangan dan Bonus dalam Meningkatkan Loyalitas Karyawan pada PT. Telkom Cabang Sumbawa*. *Jurnal Samalewa*, 3(1), 161–171.
- Azhari, M. T., Bahri, A. F., Asrul, & Rafida, T. (2023). Konsep Umum Populasi dan Sampel dalam Penelitian. *Jurnal Pilar*, 14(1), 15–31.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Work Life Balance sebagai Determinan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 27–35.
- Budiman, A., dkk. (2024). *Pengaruh Budaya Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(1), 44–53.
- Fitriani, R., & Novianty, S. (2022). *Strategi Inovasi Bisnis pada Industri Makanan dan Minuman di Indonesia*. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 23(1), 78–87.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haryadi, M., dkk. (2022). *Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan*. Surabaya: Graha Ilmu.
- Keino, L., & Kithae, P. P. (2016). Influence of Work Life Balance on Employee Job Satisfaction. *International Journal of Human Resource Studies*, 6(2), 47–56.
- Kasmir. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Mac Donal, B. W. (2023). Analisis perbedaan kinerja pegawai ASN dan THL pada dinas pendidikan daerah provinsi sulawesi utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(4), 1479-1488.
- Mantouw, F. (2022). Promosi Jabatan sebagai Faktor Peningkat Kepuasan Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 88–95.

- Marlius, Y., & Syahrin, I. (2024). Promosi Jabatan dan Implikasinya Terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 9(2), 73–82.
- Mardiani, M., & Widiyanto, H. (2021). Work-Life Balance dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Psikologi dan Manajemen*, 6(1), 55–63.
- Ma'ruf, N., & Sari, M. (2021). *Analisis Strategi Pemasaran Produk Makanan dan Minuman Dalam Menghadapi Persaingan Global*. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 12(1), 22-29.
- Murni, M., dkk. (2024). Pengaruh Bonus terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10(1), 61–70.
- Nurhabiba. (2020). *Manfaat Work Life Balance dalam Lingkungan Kerja Modern*. Bandung: CV. Humaniora.
- Puspitasari, A., & Puspita, F. D. (2023). Bonus sebagai Pemicu Loyalitas Karyawan. *Jurnal Riset SDM*, 8(3), 112–119.
- Putri, N. A., & Warganegara, T. L. P. (2024). Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Distribusi. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 7(1), 39–50.
- Saputra, A. (2017). *Kompensasi dan Kinerja: Perspektif Manajerial*. Yogyakarta: Deepublish.
- Simanjuntak, P. J. (2021). *Pengaruh Bonus dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Indonesia*. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 10(1), 22–30.
- Siswanto. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, S. (2022). Determinants of Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute Journal*, 5(3), 19259–19270.
- Tim Penyusun Fakultas Ekonomi (2022). *Buku Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir*. Palembang : Universitas Tridinanti
- Umar, Husein. (2019). *Metode Riset Manajemen Perusahaan: Langkah Cepat dan Tepat Menyusun Tesis dan Desertasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Wibisono, D., dkk. (2022). Promosi Jabatan sebagai Strategi Pengembangan Karir. *Jurnal Manajemen SDM*, 9(1), 58–66.
- Wicaksana, S. A., Suryadi, & Asrunputri, A. P. (2020). *Identifikasi Dimensi-Dimensi Work-Life Balance pada Karyawan Generasi Milenial di Sektor*

Perbankan. Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen, 4(2).
<https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i2.8432>

Wirawan, H., dkk. (2018). Inovasi dan Bonus Kinerja. *Jurnal Ekonomi dan Inovasi Bisnis*, 5(2), 31–42.