

**SKRIPSI**

**PENGARUH KERJA SAMA TIM, *WORK LIFE BALANCE*,  
DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN  
KERJA KARYAWAN PADA PT. RIMAU ENERGY MINING  
DI JAKARTA**



**DIAJUKAN OLEH :**

**NAMA : ANGELITA NAINGGOLAN**

**NIM : 115180220**

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT  
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA MANAJEMEN**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

**JAKARTA**

**2023**

**SURAT PERNYATAAN**  
**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**JAKARTA**



FR/FE-4.7-RO

**SURAT PERNYATAAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Angelita . Nainggolan  
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 1151802210  
Program Studi : EKONOMI MANAJEMEN



Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/ menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskoes maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 8 Desember 2023



Angelita . Nainggolan

Nama Lengkap Mahasiswa

**Catatan:**

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

## HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : ANGELITA NAINGGOLAN  
NIM : 115180220  
PROGRAM/JURUSAN : S1 / MANAJEMEN  
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KERJA SAMA TIM, *WORK LIFE BALANCE*, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT.RIMAU ENERGY MINING DI JAKARTA

Jakarta, 8 Desember 2023



MEI IE S.E., M.M.

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**JAKARTA**

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : ANGELITA NAINGGOLAN  
NIM : 115180220  
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KERJA SAMA TIM, *WORK LIFE BALANCE* DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. RIMAU ENERGY MINING DI JAKARTA.

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 15 Januari 2024 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : **Edalmen, S.E., M.M.**
2. Anggota Penguji : **-Rodhiah, Dra., M.M.**  
**-Mei Ie, S.E., M.M.**

Jakarta, 26 Januari 2024

Pembimbing,



MEI IE S.E., M.M.

## **ABSTRACT**

*Employee job satisfaction is the most important factor in contributing to productivity and workforce retention in the organization. This research aims to analyze the influence of teamwork, work-life balance, and career development on employee job satisfaction at PT. Rimau Energy Mining. This research uses a quantitative approach by collecting data through questionnaires distributed to PT employees. Rimau Energy Mining. Data analysis was carried out using statistical methods, namely regression analysis to test hypotheses and measure the influence of independent variables on the dependent variable. This research is expected to provide contributions and insight into the management of PT. Rimau Energy Mining regarding the factors that need to be considered in increasing the job satisfaction of their employees. In a competitive business environment, understanding how aspects such as teamwork, work-life balance, and career development opportunities influence job satisfaction can help companies retain and motivate their workforce. It is hoped that the results of this research will also contribute to the literature on human resource management and organizational behavior by exploring the relationship between these factors in the context of mining companies. Thus, this research has significant practical and academic applications in understanding the dynamics of employee job satisfaction.*

*Keywords: Teamwork, Work-Life Balance, Career Development, and Job Satisfaction.*

## ABSTRAK

Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor terpenting dalam kontribusi terhadap produktivitas dan retensi tenaga kerja dalam organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kerja sama tim, *work-life balance*, dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Rimau Energy Mining. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan mengumpulkan data melalui kuesioner yang didistribusikan kepada karyawan PT. Rimau Energy Mining. Analisis data yang dilakukan menggunakan metode statistik yaitu analisis regresi untuk menguji hipotesis dan mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan wawasan terhadap manajemen PT. Rimau Energy Mining mengenai faktor-faktor yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan mereka. Dalam lingkungan bisnis yang kompetitif, memahami bagaimana aspek-aspek seperti kerja sama tim, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta peluang pengembangan karir memengaruhi kepuasan kerja dapat membantu perusahaan mempertahankan dan memotivasi tenaga kerja mereka. Jumlah sampel yang diperoleh dengan metode *non-probability sampling* dan teknik *purposive sampling* terkumpul sebanyak 103 responden pada PT. Rimau Energy Mining di Jakarta yang kemudian digunakan pada penelitian ini. Data dianalisis menggunakan metode kuantitatif serta menyebarkan pertanyaan kuesioner dengan google form kemudian dalam mengambil data menggunakan skala Likert dan menggunakan teknik analisis data *Structural Equation Modeling – Partial Least Square* yang dibantu oleh software SmartPLS versi 4.0. Tingkat signifikan diukur melalui prosedur *bootstrapping*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerja sama tim memiliki hubungan signifikan positif terhadap kepuasan kerja, *work-life balance* memiliki hubungan signifikan positif terhadap kepuasan kerja, dan pengembangan karir memiliki hubungan signifikan positif terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci: Kerja sama tim, *Work-Life Balance*, Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja.

## **HALAMAN MOTTO**

“ Kalo backinganmu Tuhan, mau sesulit apapun hidupmu pasti akan terjamin sampai finish”

”Jangan pernah manjakan tubuhmu” Estefans Sinaga

“Janganlah hendaknya kamu kuatir tentang apapun juga, tetapi nyatakanlah dalam segala hal keinginanmu kepada Allah dalam doa dan permohonan dengan ucapan syukur” Filipi 4:6.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan yang Maha Esa atas segala karunia dan berkat-Nya dalam penyusunan skripsi ini sehingga penulis dapat mengakhiri skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kerja Sama Tim, Work Life Balance, dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. RIMAU ENERGY MINING ”** dengan kesempatan yang baik dan tepat waktu. Penulis Menyusun Skripsi dengan tujuan untuk memenuhi syarat agar mencapai gelar Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.

Dalam penyelesaian Skripsi, penulis dapat memperoleh bantuan melalui motivasi, pengarahan, dan semangat dari berbagai pihak – pihak secara langsung atau tidak langsung. Demikian penulis mengucapkan terima kasih kepada :

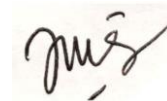
1. Ibu Mei Ie, SE., MM., selaku dosen pembimbing dalam membantu menyelesaikan skripsi yang telah bersedia meluangkan waktu didalam kesibukan, memberikan kritik dan saran kepada penulis didalam proses penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., M.B.A., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Frangky Slamet, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Semua Dosen, Staf, dan Karyawan didalam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara, yang bersedia memberikan ilmu dan bimbingan kepada penulis selama menjalani Pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
5. Kepada Ibu Resmia Sitorus (Mama), selaku Single Mom yang berjuang dan memberikan doa sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi.
6. Kepada Ibu Irawati Purba (Mamah Mertua), yang sudah memberikan nasihat- nasihat agar penulis tetap berpikir positif dalam kehidupan.



7. Untuk Estefans Sinaga (Suami), Timothy (Anak), selaku orang yang terpenting dalam memberikan semangat terbesar ,hiburan, kasih sayang, pengorbanan agar penulis tidak stress dalam menyelesaikan Skripsi.
8. Kepada Andreas (Dede), yang telah meluangkan waktu dan membantu dalam menjaga anak penulis disaat sedang kuliah.
9. Kepada Bapak Johan Ong (Sensei), selaku CEO di PT. Rimau Energy Mining yang telah mengizinkan penulis dalam pengambilan data di perusahaan tersebut.
10. Kepada teman seperjuangan dari awal semester yang sudah lulus terlebih dahulu Nadipa, Ivenny, yang sudah menemani selama masa kuliah berlangsung.
11. Kepada seluruh Pimpinan dan Karyawan PT. Rimau Energy Mining yang telah memberikan pengalaman dan ilmu didalam perusahaan agar memudahkan penulis untuk menyelesaikan Skripsi.
12. Kepada diri sendiri, penulis telah bangga dan tidak menyangka bahwa sudah menyelesaikan tahap akhir tersulit yang dilewati.
13. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan dalam skripsi ini, penulis mengucapkan terima kasih banyak.

Demikian skripsi ini dibuat oleh penulis yang masih banyak kekurangan dalam pengetikan, pemikiran, dan pengucapan. Oleh karena itu besar harapan penulis agar diberikan kritik dan saran dari semua pihak yang membaca untuk menyempurnakan penyusunan ini. Akhir kata, penulis ingin yang membacanya mendapatkan manfaat.

Jakarta, 8 Desember 2023



Penulis,  
Angelita Nainggolan

## DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
ABSTRACT.....	v
ABSTRAK.....	vi
HALAMAN MOTTO .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. PERMASALAHAN.....	1
1. Latar Belakang Masalah.....	1
2. Identifikasi Masalah.....	4
3. Batasan Masalah .....	5
4. Rumusan Masalah .....	5
A. TUJUAN DAN MANFAAT.....	6
1. Manfaat .....	6
BAB II LANDASAN TEORI.....	8
A. GAMBARAN UMUM TEORI.....	8
1. Theory of Planned Behavior (TPB) .....	8
B. DEFINISI KONSEPTUAL VARIABEL.....	9
1. Kepuasan Kerja .....	9
2. Kerja Sama Tim .....	10
3. Work- Life Balance.....	12
4. Pengembangan Karir.....	13
C. KAITAN ANTARA VARIABEL-VARIABEL .....	14

1.	Kerjasama Tim terhadap Kepuasan Kerja.....	14
3.	Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja.....	15
D.	PENELITIAN YANG RELEVAN .....	16
E.	MODEL PENELITIAN DAN HIPOTESIS.....	20
1.	Model Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.	Hipotesis .....	21
A.	Desain Penelitian.....	23
BAB III METODE PENELITIAN .....		23
B.	Populasi, Teknik Pemilihan Sampel, dan Ukuran Sampel.....	24
1.	Populasi.....	24
2.	Teknik Pemilihan Sampel .....	24
3.	Ukuran Sampel.....	25
C.	Operasionalisasi Variabel dan Instrumen.....	25
D.	Analisis Validitas dan Reliabilitas .....	27
1.	Analisis Validitas .....	27
2.	Analisis Reliabilitas .....	35
E.	Analisis Data .....	37
BAB IV .....		40
B.	Deskripsi Obyek Penelitian.....	44
1.	Kerja Sama Tim .....	44
2.	Work Life Balance .....	47
3.	Pengembangan Karir .....	50
4.	Kepuasan Kerja .....	52
C.	Hasil Uji Analisis Data .....	55
2.	Goodness of Fit .....	55
3.	Effect Size (F-Square).....	56
D.	Hasil Pengujian Bootstrapping.....	58
E.	Analisis Hipotesis.....	59
F.	Pembahasan.....	60
BAB V PENUTUP .....		64
A.	KESIMPULAN.....	64
B.	KETERBATASAN DAN SARAN.....	64

2. Saran .....	64
DAFTAR PUSTAKA .....	66
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	70
HASIL PEMERIKSAAN TURNIT.....	92

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penelitian Relevan .....	16
Tabel 2.1 Operasionalisasi Variabel .....	24
Tabel 3.1 Hasil Outer Loadings .....	28
Tabel 4.1 Hasil Average Variance Extracted (AVE) .....	31
Tabel 5.1 Hasil Cross Loadings .....	32
Tabel 6.1 Hasil Uji Fornell-Lacker .....	34
Tabel 7.1 Hasil Cronbach's Alpha .....	34
Tabel 8.1 Hasil Composite Reliability .....	35
Tabel 9.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	40
Tabel 10.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	40
Tabel 11.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	41
Tabel 12.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja Responden .....	42
Tabel 13.1 Tanggapan Responden Atas Pernyataan Kerja Sama Tim .....	43
Tabel 14.1 Tanggapan Responden Atas Pernyataan Work Life Balance .....	46
Tabel 15.1 Tanggapan Responden Atas Pernyataan Pengembangan Karir .....	49
Tabel 16.1 Tanggapan Responden Atas Pernyataan Kepuasan Kerja .....	51
Tabel 17.1 Hasil Koefisien Determinasi (R-Square) .....	54
Tabel 18.1 Hasil Goodness of Fit .....	54
Tabel 19.1 Hasil Effect Size (F-Square) .....	55
Tabel 20.1 Hasil Analisa Hipotesis .....	58

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Model Penelitian .....	21
Gambar 2.1 Hasil Pengujian Outer Loadings pada SmartPLS4 .....	30
Gambar 3.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	39
Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja Responden .....	42
Gambar 5.1 Hasil Pengujian Bootstrapping.....	57

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.1 Kuesioner Penelitian .....	69
Lampiran 2.1 Hasil Kuisisioner .....	76
Lampiran 3.1 Hasil Uji PLS .....	89
Lampiran 4.1 Hasil Uji Bootstraping.....	90
Lampiran 5.1 Diagram Karakteristik Penelitian.....	92

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. PERMASALAHAN**

#### **1. Latar Belakang Masalah**

Kepuasan kerja merupakan perasaan emosional seorang karyawan yang sudah terjadi atau belum terjadi pada suatu kondisi yang berkaitan antara hasil jasa karyawan yang digunakan perusahaan dengan hasil yang diinginkan oleh karyawan tersebut. (Ie, 2022). Kepuasan kerja menyatakan bahwa dapat digunakan lima indikator, yaitu atasan, karir, gaji, rekan kerja, serta pekerjaan itu sendiri. (Judge, 2018). Kepuasan Kerja adalah sebuah ungkapan perasaan dari seseorang, jika orang tersebut sudah mencapai hasil yang diinginkan dan dapat memenuhi kebutuhannya. Kepuasan Kerja sangat dipengaruhi Kerjasama Tim, *Work Life Balance*, dan Pengembangan Karir.

Kerjasama tim adalah sistem perpaduan kerja suatu kelompok yang didukung oleh berbagai keahlian dengan kejelasan tujuan, dan juga didukung oleh kepemimpinan dan komunikasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada kinerja individu. (Anggraeni, 2019). Kerjasama Tim sangat berkaitan kuat dengan kepuasan kerja untuk mencapai visi dan misi bersama. Kerjasama Tim dapat tercapai dengan baik, jika sekelompok orang bekerja sama secara kohesif untuk mencapai tujuan bersama dengan menciptakan suasana yang positif agar meningkatkan kinerja tim yang bagus. Kerjasama Tim dapat mendorong karyawan untuk lebih kreatif dengan cara bertukar pikir dan saling menyampaikan ide mengenai pekerjaan. Dengan adanya kerjasama tim harus efektif agar memberikan kontribusi yang tepat bagi kinerja pegawai yang efektif, seperti sasaran yang jelas, keterampilan yang relevan, komitmen bersama, komunikasi yang baik, keterampilan negoisasi, dan dukungan internal & eksternal.



*Work-life balance* menyatakan karyawan dengan bisa mengatur adanya *work-life balance* dapat berdampak pada jalannya operasional perusahaan yang mengakibatkan kondisi kerja. *The current study seeks to comprehend “Work Life Balance” in a way that goes beyond the conventional “conflict” and “enrichment” focus and instead advances the field of research. Sholars have called for additional research into the aspect that influence an individual’s Work Life Balance experiences in the work and non-work.* (Ajonbadi, 2020).

Faktor dari *work-life balance* juga sangat berpengaruh kuat pada kepuasan kerja karyawan. *Work Life Balance* mengarah pada hubungan positif yang mampu membuat karyawan menjaga keseimbangan dalam bekerja. *Work Life Balance* adalah sebuah konsep keseimbangan yang melibatkan ambisi atau karir dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan individu. *Work-life balance* juga didefinisikan sebagai tingkat kepuasan, keterlibatan atau kesesuaian antara beberapa peran dalam kehidupan seseorang. Keseimbangan kehidupan kerja bisa juga menjadi serangkaian program dalam organisasi resmi dapat dirancang khusus membantu karyawan dalam menyeimbangkan pekerjaan dan pribadi. (Irawanto, 2021).

Pengembangan Karir dalam suatu perusahaan dapat dinyatakan sangat baik apabila berdasarkan pendidikan formal, pengalaman kerja, prestasi karyawan, keterampilan dalam bekerja, jenjang karir dan produktivitas kerja. Saat ini pengembangan karir didalam perusahaan berusaha untuk berfokus dalam memberikan kepuasan kerja bagi karyawannya yang akan memberikan pengaruh pada kualitas kerja. (Jufrizen, 2021) Pengembangan Karir adalah salah satu untuk mendorong karyawan dalam bekerja lebih baik dan dapat diperoleh melalui proses pembelajaran

saat bekerja. Pengembangan Karir diartikan yaitu upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir. Pengembangan Karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka diperusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Namun yang sering terjadi adalah fenomena masalah Kepuasan Kerja di dalam PT. Rimau Energy Mining di Jakarta yang paling utama tentang masalah perihal pemotongan gaji melalui *Standard Operating Procedure (SOP)* terkait dari absensi karyawan yang akan menyangkut penggajian, misalnya karyawan tersebut untuk hari ini kerja tapi tidak fingerprint absensi yang akan dipertanyakan oleh HRD dan akan dicek kembali melalui aplikasi tersendiri.

Maka setiap nanti tanggal tutup buku atau cutoff maka tidak ada permasalahan digajinya. Ada juga terkait pemotongan-pemotongan yang lain seperti tidak masuk kerja. Permasalahan gaji tersebut yang banyak pemotongan-pemotongan kecil membawa dampak dalam Kepuasan Kerja yang membuat HRD menerima banyak komplain dari karyawan tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja selain dari gaji karyawan, adanya pengembangan karir yang sulit bagi karyawan didalam PT. Rimau Energy Mining di Jakarta karena terkendala dari skill bahkan posisi didalam perusahaan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan. Kualitas kerja sama tim yang buruk yang membuat karyawan kurangnya komunikasi didalam lingkungan pekerjaan.

Penelitian ini dilakukan di PT. Rimau Energy Mining di Jakarta. Berdasarkan latar belakang di atas, maka judul penelitian yang akan diteliti oleh Penulis adalah “Pengaruh Kerja Sama Tim, *Work Life Balance*, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Rimau Energy Mining di Jakarta.

## 2. Identifikasi Masalah

Dalam membangun sebuah perusahaan yang sukses, maka diperlukan juga tim yang sukses. Tim yang sukses didapatkan melalui kerja sama antar karyawan yang efektif. Kerja sama antar karyawan sangat diperlukan agar menciptakan kenyamanan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Banyaknya kesulitan dan tekanan dalam lingkungan kerja dapat menurunkan efektifitas dan produktivitas karyawan, terutama dalam industri pertambangan antara lain:

- a. Kualitas kerja sama tim di PT. Rimau Energy Mining yang buruk atau kurang efektif dapat menghambat produktivitas dan kepuasan kerja karyawan
- b. *Work-life balance* adalah faktor yang signifikan dalam kepuasan kerja. Jika karyawan merasa mereka harus bekerja terlalu keras atau terlalu lama, ini dapat menyebabkan stres dan ketidakpuasan kerja.
- c. Pengembangan karir yang kurang jelas atau peluang yang terbatas untuk pertumbuhan karir dapat menjadi masalah. Karyawan yang merasa tidak memiliki kesempatan untuk meningkatkan keterampilan dan maju dalam organisasi mungkin menjadi tidak puas dan cenderung mencari kesempatan di tempat lain.
- d. Perihal Gaji yang mempengaruhi kepuasan kerja, karyawan mengeluh dengan masalah pemotongan – pemotongan kecil dan itu berdampak dengan kepuasan kerja.

Dalam mengatasi masalah-masalah ini, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan kualitas kerjasama tim, menyediakan program keseimbangan kerja-hidup, dan mengembangkan jalan karir yang jelas untuk karyawan. Hal ini dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja, produktivitas, dan retensi karyawan di PT. Rimau Energy Mining.

### **3. Batasan Masalah**

Pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Masalah kerja sama tim dibahas dari aspek: komunikasi yang baik, dukungan dari eksternal & internal, dan komitmen bersama.
- b. Masalah *work life balance* dibahas dari aspek: kesejahteraan kualitas hidup, kinerja organisasi dan Pembangunan hubungan manusia & sosial.
- c. Masalah pengembangan karir dibahas dari aspek: prestasi kerja, pengalaman kerja, produktivitas kerja dan jenjang karir/jabatan.

### **4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka peneliti merumuskan beberapa masalah berupa:

- a. Apakah terdapat pengaruh kerja sama tim terhadap kepuasan kerja?
- b. Apakah terdapat pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja?
- c. Apakah terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja?

## **A. TUJUAN DAN MANFAAT**

### **1. Tujuan**

Tujuan dari penelitian ini berkaitan dengan rumusan masalah diatas adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim terhadap kepuasan kerja pada PT. Rimau Energy Mining di Jakarta.
- b. Untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja PT. Rimau Energy Mining di Jakarta.
- c. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja PT. Rimau Energy Mining di Jakarta.

### **2. Manfaat**

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini, yaitu:

- a. Manfaat secara akademis: hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan pengalaman berharga dalam menerapkan teori yang didapat selama kuliah. Selain itu, penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan karya ilmiah yang menjadi acuan dalam melakukan penelitian yang berkaitan dengan pengaruh kerja sama tim, *work-life balance* dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan.
- b. Manfaat Bagi Penulis: Memperluas pengetahuan mengenai pengaruh kerja sama tim, *work-life balance* dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan.

- c. Manfaat Bagi Perusahaan Memberikan masukan kepada perusahaan di PT. Rimau Energy Mining di Jakarta untuk memperhatikan kepuasan kerja karyawannya melalui kerjasamatim, *work-life balance* dan pengembangan karir.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akanji, Mordi, & Ajonbadi. (2020). The experinces of work life balance, stress, and coping lifestyles of female professionals: insights from a developing country. *Employee relations: The internasional journal*, 42(4), 999-1005, <https://doi.org/10.1108/ER-01-2019-0089>
- Anggraeni, L., & Saragih, R. (2019). Pengaruh kerjasama tim terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pln (persero) transmisi jawa bagian tengah. *Proceedings of Management*, 6(1).
- Arikunto, S. (2010). Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik. Jakarta: *Rineka cipta*.
- Arikunto, S. (2017). Pengembangan instrumen penelitian dan penilaian program. Yogyakarta: *Pustaka belajar*.
- Busro. (2018). Teori-teori manajemen sumber daya manusia. *Prenada media*.  
<https://doi.org/10.31933/jimt.v2i2.342>
- Devina., G. (2018). Pengaruh teamwork terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Federal internasional finance cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*
- Hutabarat, D. M., Lie, D., Butarbutar, M., & Sisca, S. (2018). Pengaruh motivasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Alamjaya wirasentosa depo Pematang Siantar. sultanist: *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 6(1)  
<https://doi.org/10.37403/sultanist.v6i1.110>
- Irawan, & Ie. (2022). The effect of work environment and job satisfaction on employee organizational commitment. *Proceedings of the 3rd Tarumanagara Internasional Conference on the Applications of Social Sciences and Humanities (TICASH 2021)*.
- Irawanto, D. W. (2021). Work from home: *measuring satisfaction between work-life balance and work stress during the covid-19 pandemic in Indonesia*. *economies*, 9(3), 1-13. <https://doi.org/10.3390/economies9030096>
- Irfan, M. R. (2023). Impact of work-life balance with the role of organizational support and job burnout on project performance. *engineering, construction and architectural management*, 30(1),154-171.  
<https://doi.org/10.1108/ECAM-04-2021-0316>

- Jufrizen. (2021). Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(1), 37-47.  
<https://doi.org/10.30596/jimb.v15il.965>
- Kuswibowo, C. (2021). Analisis pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja guru pada lembaga pendidikan Islam. *Journal of Islamic Education and Innovation*, 2(2).  
<https://doi.org/10.26555/jiei.v2i2.484>
- Nurhasanah, W. O. (2019). The effect of work-life balance on job satisfaction and female employee performance in commercial bank in Kendari City. *Journal of Business and Management* 21(5), 1-7.
- Pandelaki, M. T. (2018). Pengaruh work-life balance dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan yayasan titian budi luhur di Kabupaten Parigi Moutung. *katalogis*, 6(5).
- Pratiwi, F. &. (2020). Job satisfaction as a mediator of efect job stress and career development on employee turnover intention PT PKSS. *Dinasti Internasional Journal of Digital Business Management*,1 (4), 580-592.  
<https://doi.org/10.31933/dijdbm.v1i4.368>
- Putra, R. S. (2021). Work-life balance pada pejabat wanita di salah satu universitas di Indonesia. *Jurnal Ecopreneur*.12,3(2).  
<https://doi.org/10.51804/econ12.v3i2.778>
- Qomariah, N. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*
- Rina, Y. L. (2021). The effect of job design and career development on job satisfaction and organizational commitmens of personel at directorated of samapta regional police of West Nusa Tenggara. *Scientific Research Journal*
- Riyanto, M. (2018). Pengaruh teamwork, burnout dan beban kerja terhadap kepuasan kerja perawat RS PKU muhammadiyah bantul, DIY. *Jurnal Universitas Islam Indonesia*.2 (1), 31-50
- Robbins, & Judge. (2018). Organizational behavior. 17th edition. *England Jersey:Pearson Education Inc.*
- Rukajat. (2018). Pendekatan penelitian kuantitatif: *Quantitative research approach*. Yogyakarta: deepublish.



- Santoso, A. &. (2019). Pengaruh efikasi diri, motivasi kerja, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sukanda Djaya Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(11), 6488.  
<https://doi.org/10.24843/ejmunud2019.v.08.i11.p06>
- Setyadi. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia dan Penelitian Ilmiah.
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan r&d. Bandung: *Alfabeta*.
- Syahputra, M. D. (2020). Pengaruh kompensasi, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283-295. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5130>
- Tahir. (2018). Buku ajar perilaku organisasi. Kota Penerbit : Jakarta.
- Wenno, W. M. (2018). Hubungan antara work-life balance dan kepuasan kerja pada karyawan di PT PLN persero area Ambon. *Jurnal Maneksi*, 7(1).  
<https://doi.org/10.31959/jm.v7i1.86>
- Wijaya. (2018). Pengaruh sistem rekrutmen dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. kimia farmasi plant Medan. *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen Vol 3 No 1* , 1-7.  
<https://doi.org/10.31289/jkbn.v3i2.417>