

Pengaruh Worklife Balance, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT KB Financia Multi Finance

Aan Anisah^{1)*}, Lianah²⁾

¹⁾²⁾Universitas Buddhi Dharma
Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia

¹⁾ananisah13@gmail.com

²⁾lianahthe@nalanda.ac.id

Rekam jejak artikel:

Terima 2025;
Perbaikan 2025;
Diterima 2025;
Tersedia online 2025;

Kata kunci: {gunakan 4-6 kata kunci}

Disiplin Kerja,
Kepuasan Kerja,
Kinerja Karyawan,
Pembiayaan Multifinance,
Work-Life Balance

Abstrak

Tujuan penelitian adalah menganalisis bagaimana dampak work-life balance, kepuasan kerja, serta disiplin kerja mengenai kinerja karyawan. Sebanyak 100 karyawan menjadi responden bagian pendekatan data kuantitatif. Hasil riset menyampaikan bahwa work-life balance, kepuasan kerja, serta disiplin kerja memberi efek positif dan signifikan pada kinerja karyawan, nilai signifikansi masing-masing 0,000; 0,000; dan 0,001. Disiplin kerja memiliki pengaruh dengan koefisien regresi 0,752. Dalam hal simultan, ketiga variabel berdampak signifikan pada nilai F-hitung 77,330 dan koefisien determinasi 69,8%.

I. PENDAHULUAN

Sangat penting bagi suatu perusahaan, persaingan bisnis juga semakin pesat. Sehingga sumber daya manusia berkualitas akan mempengaruhi perkembangan perusahaan. Untuk mencapai kinerja tinggi bukanlah tugas yang sederhana untuk diterapkan. unsur penting untuk mewujudkan kinerja tinggi dengan penerapan pengendalian diri dalam bekerja, kepuasan kerja, pengawasan/ kontrol, keseimbangan kerja & hidup dan kinerja yang baik dari para karyawan, karena hal tersebut tergolong salah satu komponen yang penting dalam menunjukkan keberhasilan dan kemajuan dalam mencapai tujuannya.

II. METODE

Populasi dan Sampel

Untuk mendapatkan sampel penelitian ini adalah berdasarkan karyawan itu sendiri menurut Sugiyono (2017:117) mengutarakan bahwa populasi diartikan sebagai sedangkan sampel adalah sekumpulan elemen yang mewakili populasi.

Pengumpulan Data

Peneliti mengumpulkan data dengan cara menggunakan quesioner yang di fokuskan untuk seluruh karyawan PT. KB Financia Multi Finance.

Teknik Analisis Data

Untuk menganalisis kajian mengenai pengaruh *work-life balance*, kepuasan kerja, serta disiplin kerja dalam hal kinerja karyawan yaitu dengan memakai metode deskriptif dengan model kuantitatif dan menggunakan SPSS versi 25.

Operasional Variabel

Variabel	Sub. Variabel	Indikator	Skala
<i>Work-life Balance</i> (X1)	Di mana seseorang dapat menyeimbangkan dan merasa sama-sama puas dengan perannya dalam kehidupan kerja dan pribadi, baik dari segi waktu maupun keterlibatan psikologis.	1. Distribusi waktu yang seimbang 2. Keterlibatan yang proposional 3. Tingkat kepuasan yang setara	Ordinal
Kepuasan Kerja (X2)	Kepuasan kerja adalah perasaan atau reaksi emosional yang timbul dari pekerjaan yang dilakukan, apakah pekerjaan tersebut menyenangkan atau tidak.	1. Pekerjaan 2. Upah 3. Pengawas 4. Rekan Kerja	Ordinal
Disiplin Kerja (X3)	Kedisiplinan merupakan tindakan-tindakan yang dilakukan seseorang dalam melaksanakan peraturan yang sudah dibuat dan ditetapkan oleh organisasi.	1. visi dan peran kepemimpinan 2. Model perilaku pimpinan 3. Perlakuan yang adil dan setara 4. Tindakan hukum 5. Kontrol yang berkelanjutan 6. Ketentuan yang jelas 7. Interaksi sosial yang manusiawi	Ordinal
Kinerja (Y)	Hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan saat	1. Besaran Output 2. Tingkat keunggulan	Ordinal

	menjalankan tugas didalam perusahaan.	3. Keakuratan terhadap waktu 4. Tingkat Keberhasilan 5. Frekuensi Kehadiran	
--	---------------------------------------	---	--

III. METODE

1. Uji Asumsi Klasik

Uji Analisis Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	Sig.	Tolerance	VIF	
1							
	(Constant)	10,890		3,510			
	WorkLife Balance	.143	.098	.107	1,662	.108	3,298
	Kepuasan Kerja	-.055	.038	-.064	1,813	.541	2,76
	Disiplin Kerja	.752	.088	.794	0,742	.003	400

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas, dapat diidentifikasi bahwa Kinerja Karyawan $10,890 + 0,143 (X1) + 0,055 (X2) + 0,752 (X3)$

1. Nilai koefisien beta (β_1) untuk variable WorkLife Balance (X1) yaitu 0,143, maknanya apabila variabel WorkLife Balance mengalami tambahan 1 satuan, lalu akan berdampak pada naiknya Kinerja Karyawan sebesar 0,143
2. Nilai koefisien beta (β_2) untuk variable Kepuasan Kerja (X2) yaitu 0,055, maknanya apabila variabel Kepuasan Kerja mengalami tambahan 1 satuan, lalu akan berdampak pada naiknya Kinerja Karyawan sebesar 0,055
3. Nilai koefisien beta (β_3) untuk variable Disiplin Kerja (X3) yaitu 0,752, maknanya apabila variabel Disiplin Kerja mengalami tambahan 1 satuan, lalu akan berdampak pada naiknya Kinerja Karyawan sebesar 0,752.

Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.841 ^a	.707	.698	4.54250

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, WorkLife Balance, Kepuasan Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas besaran R Square dan koefisien determinasi /KD (R^2) dimana menandakan berapa besar efisiensi model regresi yang dibentuk dalam menjelaskan hubungan di antara variable bebas (X1), (X2), (X3) terhadap variable terkait (Y). Dalam hal ini, model memiliki kontribusi sebesar 69,8%, yang berarti bahwa 69.8% variasi yang terjadi pada variable Y dapat dijelaskan oleh ketiga variable bebas.

2. Uji Hipotesis

Work Life Balance

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.959	3.852		7.778	.000
	WorkLife Balance	.570	.065	.666	8.833	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

$$Y = 29,959 + 0,570 (X1)$$

Hasil Uji T di dapat tingkat keterkaitan statistika antara variabel WorkLife Balance berkisar $0,00 < 0,05$. Lalu kondisi tersebut menunjukkan H_0 ditolak sedangkan H_a diterima, dalam artian keterkaitan positif yang terbukti signifikan terhadap WorkLife Balance(X1) dengan Kinerja Karyawan(Y).

Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.625	4.094		7.236	.000
	Kepuasan Kerja	.552	.066	.646	8.385	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

$$Y = 29,625 + 0,552 (X2)$$

Hasil Uji T di dapat tingkat keterkaitan statistika antara Kepuasan Kerja sebesar $0,00 < 0,05$. Lalu kondisi tersebut menunjukkan H_0 ditolak sedangkan H_a diterima, dalam artian keterkaitan positif yang terbukti signifikan terhadap Kepuasan Kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y).

Disiplin Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.424	3.492		3.272	.001
	Disiplin Kerja	.823	.055	.836	15.056	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

$$Y = 11,424 + 0,823 (X3)$$

Hasil Uji T di dapat tingkat keterkaitan statistika antara Disiplin Kerja sebesar $0,01 < 0,05$. Akibat kondisi tersebut menunjukkan H_0 ditolak sedangkan H_a diterima, dalam artian keterkaitan positif yang terbukti signifikan terhadap Disiplin Kerja (X3) dengan Kinerja Karyawan(Y).

3. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4789,079	3	1596,360	77,330	,000 ^b
	Residual	1991,761	96	20,643		
	Total	6770,840	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, WorkLife Balance, Kepuasan Kerja

Nilai F hitung menunjukkan sebanyak 77.330 dengan nilai signifikan $0,000 < 5$.

IV. KESIMPULAN

1. T hitung yang menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* pada PT KB Financia Multi Finance keterkaitan positif yang terbukti signifikan terhadap Kinerja Karyawan (8,833) lalu hasil probabilitasnya $0,00 < 0,05$ hasilnya menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti adanya hubungan positif dan signifikan antara *WorkLife Balance* (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y).
2. Hasil hitung (8,385) lalu hasil probabilitasnya $0,01 < 0,05$ kemudian hasilnya menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya keterkaitan positif yang terbukti signifikan antara Kepuasan Kerja (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y).
3. Disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan pada PT KB Financia Multi Finance dan hasil hitung uji T memiliki nilai (15,056) lalu hasil probabilitasnya $0,01 < 0,05$ kemudian hasilnya menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artian hubungan yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja (X3) dengan Kinerja Karyawan(Y).
4. Dapat disimpulkan *Work-Life Balance* dan Kepuasan Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT KB Financia Multi Finance.

DAFTAR PUSTAKA

- Asari, A. F. (2022). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Surabaya Karimun Jawa. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 843–852.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of occupational health psychology*, 14(4), 441–456.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. 29. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta : CV. Pustaka Ilmu.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik* (5 ed.). Jakarta : RajaGrafindo Persada.
- Kusmiyatun, S. D., & Sonny, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Resindo, Jakarta Selatan. *Jurnal Renaissance*, 6(1), 741–753.
- Maslichah, N. I., & Hidayat, K. (2017). Pengaruh Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Perawat RS Lavalette Malang Tahun 2016). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 49(1), 60–68.
- Megaster, T., Arumingtyas, F., & Trisavinaningdiah, A. (2021). Pengaruh Work Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV Nusantara Lestari. *Jurnal Comparative: Ekonomi dan Bisnis*, 3(1), 62–75.
- Michael, M., Pujiarti, P., & Andy, A. (2023). The Effect Of Training, Career Path, And Compensation On Employee Performance At Pt Gosyen Pacific Suskesmakmur. *Primanomics: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 21(2), 169–176.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Novitasari, D., Asbari, M., Amri, L. H. A., & Hutagalung, D. (2021). Mengelola Komitmen Dosen: Analisis Peran Modal Psikologis dan Leaders Coaching. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 16(1), 198–213.
- Poulose, S., & Sudarsan, N. (2014). Work Life Balance: A Conceptual Review. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 3(2), 1–17.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior* (16 ed.). Boston :Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Refika Aditama.
- Silaswara, D., Parameswari, R., Kusnawan, A., Hernawan, E., & Andy. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang : CV. Pustaka Kreasi Mandiri.

- Simamora, A. J. (2021). Analisis Pengaruh Work Life Balance, Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu. *Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI)*, 1(3), 132–141.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Teddy, M., Astakho, E. A., Lubis, F. R. A., & Hasibuan, T. F. H. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Multimestika Daya Semesta. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(2), 3408–3420.
- Vyas, A., & Arthur, W. (2017). Factors Affecting Work Life Balance - A Review. *Pacific Business Review Internationa*, 9(7), 194–200.
- (Diana Silaswara, Manajemen Sumber Daya, 2021) (Diana Silaswara, Manajemen Sumber Daya Manusia, 2021)