



**PENGARUH WORKLIFE BALANCE, KEPUASAN KERJA,
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT KB FINANCIA MULTI FINANCE**

SKRIPSI

**Oleh :
AAN ANISAH
20210500106**

**PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

2025



**PENGARUH WORKLIFE BALANCE, KEPUASAN KERJA, DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT
KB FINANCIA MULTI FINANCE**

SKRIPSI

Oleh :
AAN ANISAH
20210500106

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG

2025

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Aan Anisah
NIM : 20210500106
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh *Work-life Balance*, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan pada PT KB Finansia Multi Finance

Usulan skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan Skripsi.

Tangerang, 12 September 2024

Menyetujui,
Pembimbing,

Mengetahui,
Ketua Program Studi,



Lianah The, S.E., Mcom., Ph.D.
NUPTK : 1740749650230112



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NUPTK : 8942754655130172



UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh *Work-life Balance*, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan pada PT KB Finansia Multi Finance

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : Aan Anisah

NIM : 20210500106

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Skripsi ini kami setuju untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Universitas Buddhi Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar **Sarjana Manajemen (S.M.)**.

Tangerang, 08 Januari 2024

Menyetujui,

Pembimbing,

Mengetahui,

Ketua Program Studi,

Lianah The, S.E., Mcom., Ph.D.
NUPTK 1740749650230112

Eso Hernawan, S.E., M.M.
NUPTK : 8942754655130172

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Lianah, S.E., Mcom., Ph.D.
Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : Aan Anisah
NIM : 20210500106
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh *Work-life Balance*, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT KB Finansia Multi Finance

Telah layak untuk mengikuti sidang skripsi.

Menyetujui,
Pembimbing,



Lianah The, S.E., Mcom., Ph.D.
NUPTK : 1740749650230112

Tangerang, 08 Januari 2024
Mengetahui,
Ketua Program Studi,



Eso Hernawan, S.E., M.M
NUPTK : 8942754655130172



UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PENGESAHAN

Nama Mahasiswa : Aan Anisah
NIM : 20210500106
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh *Work-life Balance*, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT KB Finansia Multi Finance

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam Predikat "**SANGAT MEMUASKAN**" oleh Tim Penguji pada hari Jumat, tanggal 21 Februari 2025.

Nama Penguji

Tanda Tangan

Ketua Penguji : Pujiarti, S.E., M.M.
NUPTK : 8251744645230083



Penguji I : Andy, S.E., M.M.
NUPTK : 6959759660130162



Penguji II : Rininta Parameswari, S.Pd., M.Si
NUPTK : 3535758659230153



Dekan Fakultas Bisnis,



Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si
NUPTK : 9759751652230072



SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis skripsi ini adalah asli, dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana, baik di Universitas Buddhi Dharma maupun di Universitas lainnya,
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan original penelitian dari saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan dari dosen pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis dengan jelas dan dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan dalam Pustaka.
4. Karya tulis ilmiah ini tidak terdapat pemalsuan seperti buku, artikel, jurnal data sekunder, pengolahan data, dan pemalsuan tanda tangan dari dosen maupun Ketua Program Studi, Dekan atau Rektor Universitas Buddhi Dharma yang dibuktikan dengan keasliannya.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Buddhi Dharma.

Tangerang, 24 September 2024

Yang membuat pernyataan



Aan Anisah

Nim : 20210500106

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG**

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Dibuat oleh,

NIM : 20210500106
Nama : Aan Anisah
Jurusan : Manajemen
Kosentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyetujui untuk memberikan ijin kepada pihak Universitas Budhhi Dharma, Hak Bebas Royalti Non-Esklusif (*Non-Exlusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah kami yang berjudul : “Pengaruh *Work-life Balance*, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT KB Financia Multi Finance”, serta peringkat yang dibutuhkan (apabila ada).

Dengan Royalti Non-Esklusif ini pihak Universitas Budhhi Dharma berhak menyimpan, mengalih media atau formatkan, mengelola dalam pangkalan data (*database*), mendistribusikannya dan menampilkan atau mempublikannya di *internet* atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta karya tersebut,

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan Universitas Budhhi Dharma, segala tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta atas karya ilmiah saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Tangerang, 01 Maret 2025



Aan Anisah

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE*, KEPUASAN KERJA, DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT KB FINANCIA MULTI FINANCE**

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Work-Life Balance*, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT KB Financia Multi Finance secara simultan dan parsial. Penelitian ini juga bertujuan untuk meningkatkan inovasi – inovasi yang lebih baik dari sebelumnya di bidang sumber daya manusia yang akan sangat membantu referensi terhadap penelitian dan bisa untuk membantu pihak – pihak yang membutuhkan kedepannya, penelitian jika dilihat dari faktor demografi (jenis kelamin, usia, Pendidikan). Sensus/sampling total adalah teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini. Data penelitian diperoleh dengan menggunakan kuesioner penelitian tentang, *WorkLife Balance*, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan kepada 100 responden karyawan. Teknik Analisa data dalam penelitian ini dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistic 25.

Kata kunci : *Work-Life Balance*, Kepuasan Kerja, dan Disiplin , Kinerja Karyawan

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE*, KEPUASAN KERJA, DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT KB FINANCIA MULTI FINANCE**

ABSTRACT

This study aims to determine the Effect of Work-Life Balance, Job Satisfaction, and Work Discipline on Employee Performance at PT KB Financia Multi Finance simultaneously and partially. This study also aims to improve innovations that are better than before in the field of human resources which will greatly assist references to research and can help parties who need it in the future, research when viewed from demographic factors (gender, age, education). Census/total sampling is a sampling technique in this study. Research data were obtained using a research questionnaire on, Work-Life Balance, Job Satisfaction, and Work Discipline on Employee Performance to 100 employee respondents. Data analysis techniques in this study using the IBM SPSS Statistic 25 application.

Keywords: Work-Life Balance, Job Satisfaction, and Discipline, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas rahmat kehadiran Allah Yang Maha Esa, atas limpah rahmat dan karunianya memberikan kelancaran serta kekuatan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ Pengaruh *Work-Life Balance*, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT KB Financia Multi Finance.” Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma Tangerang. Dalam penyusunan skripsi ini tidak luput dari bantuan berbagai pihak yang telah memberikan do’a dan dukungan serta kritik maupun saran, terutama kedua orang tua yang sudah memberikan do’a, kasih sayang, motivasi dan dukungan yang tiada hentinya baik secara moral. Untuk itu, pada kesempatan ini juga penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada semua baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga terselesaikannya skripsi ini, terutama kepada :

1. Ibu Dr. Limajatini, S.E, M.M., B.K.P. Selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma
2. Ibu Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si Selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma
3. Eso Hernawan, S.E., M.M. Selaku Ketua Program Studi Manajemen S1 Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma
4. Ibu Lianah, S.E., Mcom., Ph.D. Selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah banyak membantu, mensupport, dan memberikan bimbingan dan arahan demi terwujudnya skripsi ini.

5. Seluruh Dosen pengajar Universitas Buddhi Dharma yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang tak ternilai harganya.
6. Mama dan Papa terimakasih atas berkat dan ridho mama, kasih sayang, financial, semangat, serta doa yang selalu di berikan untuk penulis dan menjadikan anak perempuan satu”nya ini harapan terbesar di keluarga.
7. Bapak yang telah memberikan kasih sayang, financial, perhatian, dukungan dan do’a kepada saya.
8. Eka Soemantri dan M. Dikri Hakim selaku kaka dan adik yang telah memberikan support do’a dan dukungan secara langsung maupun tidak langsung
9. Jessica Tanasya yang telah memberikan support, semangat, dan motivasi secara langsung maupun tidak langsung.
10. Muhammad Musyaffa Akmal Izzulhaq seseorang yang telah berkontribusi dalam penelitian ini dan memberikan support dan do’a baik secara langsung maupun tidak langsung. Terimakasih telah menjadi bagian dari proses peneliti.
11. Terimakasih untuk semua teman-teman yang tidak bisa disebutkan semua namanya didalam sini.

Tangerang, 21 Januari 2024

Aan Anisah

20210500106

DAFTAR ISI

JUDUL LUAR

JUDUL DALAM

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

LEMBAR PENGESAHAN

SURAT PERNYATAAN

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

ABSTRAK	i
<i>ABSTRACT</i>	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	3
C. Rumusan Masalah	3
D. Tujuan Penelitian	4
E. Manfaat Penelitian	4
F. Sistematika Penulisan	5
BAB II LANDASAN TEORI	7
A. Gambaran Umum Teori	7
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2. Pengertian Worklife Balance.....	8
3. Pengertian Kepuasan Kerja	11
4. Pengertian Disiplin Kerja	13

	5. Kinerja Karyawan	14
	B. Hasil Penelitian Yang Relevan	17
	C. Kerangka Pemikiran	19
	D. Perumusan Hipotesis	20
BAB III	METODE PENELITIAN	22
	A. Jenis Penelitian	22
	B. Objek Penelitian	23
	C. Jenis dan Sumber Data	27
	D. Populasi dan Sampel	28
	E. Teknik Pengumpulan Data	29
	F. Operasional Variabel Penelitian	31
	G. Teknik Analisis Data	35
	1. Uji Frekuensi	35
	2. Uji Kualitas Data	36
	3. Analisis Statistik Deskriptif	36
	4. Uji Asumsi Klasik	37
	5. Analisis Regresi Linier Berganda	38
	6. Uji Hipotesis	39
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	42
	A. Deskripsi Hasil Data Penelitian	42
	B. Deskripsi Variabel	42
	1. Hasil Uji Frekuensi	42
	2. Hasil Uji Kualitas Data	81
	3. Hasil Uji Statistik Deskriptif	85
	4. Hasil Uji Asumsi Klasik	86
	5. Hasil Uji Analisis Linier Berganda	89
	6. Hasil Uji Hipotesis	91

	C. Pembahasan	95
BAB V	PENUTUP	96
	A. Kesimpulan	96
	B. Saran	97

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

LAMPIRAN-LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Yang Relevan	17
Tabel 3.1 Skala Likert	30
Tabel 3.2 Operasional Variabel Penelitian	32
Tabel 4.1 Uji Frekuensi X1	42
Tabel 4.2 Uji Frekuensi X1	43
Tabel 4.3 Uji Frekuensi X1	44
Tabel 4.4 Uji Frekuensi X1	44
Tabel 4.5 Uji Frekuensi X1	45
Tabel 4.6 Uji Frekuensi X1	46
Tabel 4.7 Uji Frekuensi X1	46
Tabel 4.8 Uji Frekuensi X1	47
Tabel 4.9 Uji Frekuensi X1	48
Tabel 4.10 Uji Frekuensi X1	48
Tabel 4.11 Uji Frekuensi X1	49
Tabel 4.12 Uji Frekuensi X1	50
Tabel 4.13 Uji Frekuensi X1	50
Tabel 4.14 Uji Frekuensi X1	51
Tabel 4.15 Uji Frekuensi X1	52
Tabel 4.16 Uji Frekuensi X2	52
Tabel 4.17 Uji Frekuensi X2	53

Tabel 4.18 Uji Frekuensi X2	54
Tabel 4.19 Uji Frekuensi X2	54
Tabel 4.20 Uji Frekuensi X2	55
Tabel 4.21 Uji Frekuensi X2	56
Tabel 4.22 Uji Frekuensi X2	56
Tabel 4.23 Uji Frekuensi X2	57
Tabel 4.24 Uji Frekuensi X2	58
Tabel 4.25 Uji Frekuensi X2	58
Tabel 4.26 Uji Frekuensi X2	59
Tabel 4.27 Uji Frekuensi X2	60
Tabel 4.28 Uji Frekuensi X2	60
Tabel 4.29 Uji Frekuensi X2	61
Tabel 4.30 Uji Frekuensi X2	62
Tabel 4.31 Uji Frekuensi X3	62
Tabel 4.32 Uji Frekuensi X3	63
Tabel 4.33 Uji Frekuensi X3.....	64
Tabel 4.34 Uji Frekuensi X3	64
Tabel 4.35 Uji Frekuensi X3	65
Tabel 4.36 Uji Frekuensi X3	65
Tabel 4.37 Uji Frekuensi X3	66
Tabel 4.38 Uji Frekuensi X3	67

Tabel 4.39 Uji Frekuensi X3	67
Tabel 4.40 Uji Frekuensi X3	68
Tabel 4.41 Uji Frekuensi X3	69
Tabel 4.42 Uji Frekuensi X3	69
Tabel 4.43 Uji Frekuensi X3	70
Tabel 4.44 Uji Frekuensi X3	71
Tabel 4.45 Uji Frekuensi X3	71
Tabel 4.46 Uji Frekuensi Y	72
Tabel 4.47 Uji Frekuensi Y	73
Tabel 4.48 Uji Frekuensi Y	73
Tabel 4.49 Uji Frekuensi Y	74
Tabel 4.50 Uji Frekuensi Y	74
Tabel 4.51 Uji Frekuensi Y	75
Tabel 4.52 Uji Frekuensi Y	76
Tabel 4.53 Uji Frekuensi Y	76
Tabel 4.54 Uji Frekuensi Y	77
Tabel 4.55 Uji Frekuensi Y	77
Tabel 4.56 Uji Frekuensi Y	78
Tabel 4.57 Uji Frekuensi Y	79
Tabel 4.58 Uji Frekuensi Y	79

Tabel 4.59 Uji Frekuensi Y	80
Tabel 4.60 Uji Frekuensi Y	80
Tabel 4.61 Uji Validitas Worklife Balance (X1)	81
Tabel 4.62 Uji Realibilitas Worklife balance (X1)	81
Tabel 4.63 Uji Validitas Kepuasan Kerja (X2)	82
Tabel 4.64 Uji Realibilitas Kepuasan Kerja (X2)	82
Tabel 4.65 Uji Validitas Disiplin Kerja (X3)	83
Tabel 4.66 Uji Realibilitas Disiplin Kerja (X3)	83
Tabel 4.67 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	84
Tabel 4.68 Uji Realibilitas Kinerja Karyawan (Y)	84
Tabel 4.69 Descriptif Statistik	85
Tabel 4.70 Uji Normalitas	86
Tabel 4.71 Uji Multikolinearitas	87
Tabel 4.72 Uji Heteroskedasitas	88
Tabel 4.73 Uji Analisis Linier Berganda	89
Tabel 4.74 Uji Koefisien Determinasi	91
Tabel 4.75 Uji Parsial Worklife Balance (X1)	91
Tabel 4.76 Uji Parsial Kepuasan Kerja (X3)	92
Tabel 4.77 Uji Parsial Dsiplin Kerja (X3)	93
Tabel 4.78 Uji Simultan (F)	93

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan hal yang sangat penting bagi suatu perusahaan, persaingan bisnis juga semakin pesat. Sehingga sumber daya manusia yang baik akan mempengaruhi perkembangan perusahaan . Untuk mencapai kinerja yang tinggi bukanlah hal yang mudah untuk dilaksanakan. Faktor yang sangat penting untuk mencapai kinerja yang tinggi adalah dengan pelaksanaan disiplin kerja, kepuasan kerja, pengawasan/ kontrol, keseimbangan kerja & hidup (*work-life balance*) dan kinerja yang baik dari para karyawan, karena hal tersebut merupakan salah satu faktor yang menjadi penentu keberhasilan dan kemajuan dalam pencapaian tujuan.

Dengan adanya *Worklife balance* karyawan mampu untuk menerapkan dan menyeimbangkan waktu secara baik atau dapat menyelaraskan antara pekerjaan di tempat kerja serta kebutuhan pribadi dan kehidupan dalam keluarga sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

Hasil studi telah dilakukan menunjukkan belum optimalnya kinerja karyawan. Hal tersebut terlihat dari jumlah target yang dihasilkan belum terjadi peningkatan. Permasalahan lain yang terjadi adalah terjadinya peningkatan pergerakan keluar masuk karyawan yang diakibatkan oleh kesalahan karyawan dan

kekeinginan karyawan untuk mencari pekerjaan lain. Sehingga perlunya kajian mengenai belum optimalnya kinerja karyawan.

Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang seseorang terhadap situasi atau kondisi pekerjaannya. Seseorang akan puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Karyawan yang puas lebih senang dan menyukai situasi kerja dan lingkungannya. Hal ini juga akan mempengaruhi karyawan bekerja lebih disiplin.

Disiplin Kerja adalah sikap atau perilaku positif karyawan terhadap perusahaan atau organisasi. Perusahaan perlu menegakkan kedisiplinan agar para karyawan bisa tertib dalam mengerjakan pekerjaannya. Dari pernyataan tersebut apabila karyawan dapat disiplin melakukan pekerjaannya maka kinerja dalam perusahaan itu akan berjalan dengan optimal dan membuat dampak yang baik untuk karyawan dan perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas secara keseluruhan di periode tertentu. Karyawan yang baik dapat membantu kemajuan dan perkembangan perusahaan.

Dari latar belakang masalah yang saya amati terdapat beberapa kekurangan pada perusahaan seperti *Worklife Balance* yang kurang seimbang, Kepuasan Kerja yang kurang dari karyawan, dan Disiplin Kerja yang tidak teratur dan diabaikan.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul “**Pengaruh *Work-life Balance*, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT KB Finansia Multi Finance**”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut untuk mempermudah pembahasan dalam penelitian ini, penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Masih kurangnya penerapan baik yang memungkinkan seseorang untuk produktif tanpa mengorbankan kualitas hidupnya (*Work-life Balance*) pada PT KB Finansia Multi Finance
2. Masih kurangnya kepuasan terhadap gaji dan kompensasi karyawan pada PT Kb Finansia Multi Finance
3. Masih kurangnya disiplin kerja terhadap peraturan perusahaan yang berlaku di perusahaan pada PT Kb Finansia Multi Finance

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian identifikasi tersebut, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah *Work-life Balance* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT KB Finansia Multi Finance?
2. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT KB Finansia Multi Finance?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT KB Finansia Multi Finance?

4. Apakah *Worklife Balance*, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT KB Financia Multi Finance?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh terhadap disiplin kerja terhadap kinerja kerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh *work-life balance*, kepuasan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang bisa diambil di dalam penelitian tersebut:

1. Bagi akademik, penelitian ini seharusnya dapat menjadi referensi penelitian dan bisa juga untuk membantu pihak-pihak yang membutuhkan kedepannya dan bisa juga berkelanjutan
2. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi bagi perusahaan agar mampu dan meningkatkan lagi bahwa yang penulis teliti ini sangat bermakna dan mungkin bisa berguna bagi PT dan bisa menjadi inivasi yang lebih baik dari sebelumnya khususnya dalam menciptakan work life balance terhadap kinerja karyawan.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika secara garis besarnya dikelompokkan oleh penulis ke dalam lima bab, yang umumnya disusun dengan sistematika sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab 1 ini berisi tentang latar belakang masalah yang memicu adanya permasalahan dan fenomena yang terkait dengan permasalahan tersebut. Dengan adanya latar belakang masalah tersebut ditentukan , identifikasi masalah, rumusan masalah yang sebagai bahan acuan dalam hipotesis. Di bab ini juga menjelaskan mengenai tujuan penelitian, dan manfaat penelitian. Akhir bab juga dijelaskan mengenai sistematika penulisan yang akan digunakan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab dua ini menjelaskan mengenai landasan teori yang berkaitan dan menjadi dasar pemikiran penelitian. Merupakan landasan teori untuk mencari solusi yang tepat untuk hipotesis. Akan diuraikan penelitian terdahulu yang telah dilakukan juga oleh peneliti sebelumnya. Dalam bab ini juga menjabarkan tentang kerangka pemikiran dalam penelitian ini dan hipotesis dari permasalahan yang di jelaskan dalam bab I.

BAB III :METODE PENELITIAN

Bab tiga ini berisi tentang menjelaskan objek penelitian, variabel penelitian, definisi operasional variabel, jenis data, metode pengumpulan data, populasi, sampel yang akan diteliti, dan metode analisis data yang digunakan.

BAB IV :HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab empat ini berisi tentang hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis dan metode-metode yang akan digunakan penelitian dan implementasi tentang hasil penelitian

BAB V :PENUTUP

Dalam bab terakhir ini ini tentang kesimpulan dan hasil penelitian skripsi ini. Penulis juga menguraikan sara-saran bagi penelitian lainnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah proses atau upaya untuk mengatur suatu organisasi atau perusahaan agar mencapai tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah proses yang dilakukan untuk mengatur tenaga kerja di dalam suatu organisasi atau perusahaan yang bisa disebut manajemen personalia.

Dalam bukunya (Manullang, 2013) dalam jurnal Rinintha Prameswari (2021) menyatakan bahwa :

“ Fungsi manajemen terdiri dari 4 dari semua kelompok manajemen, empat elemen ini adalah perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian organisasi. Jadi menurut teori di atas, perencanaan merupakan isi utama dari pengelolaan sumber daya manusia yang harus ada dalam operasional perusahaan (Hamali, 2018).

a. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia merupakan individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi atau perusahaan dan perlu dikembangkan kemampuannya.

Menurut (Michael, Pujiarti & Andy 2023) menyatakan bahwa :

“ Sumber Daya Manusia merupakan modal terpenting dalam membentuk sebuah organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan”.

Menurut (Novitasari et al., 2021) mendefinisikan bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan maupun organisasi”.

Selain itu manajemen sumber daya manusia merupakan seseorang atau sekelompok dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan.

Berikut ini ada fungsi- fungsi manajemen sumber daya manusia. Adapun menurut Melayu S.P Hasibuan (2016:21) fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu :

1. Perencanaan (*planning*), merencanakan tenaga kerja yang efektif dan efisien untuk memenuhi kebutuhan perusahaan.
2. Pengorganisasian, mengorganisasi karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, dan delegasi wewenang.
3. Pengarahan, mengarahkan karyawan untuk bekerja sama dan efektif dalam mencapai tujuan perusahaan.

B. *Work-life Balance*

a. *Pengertian Work-life Balance*

Work-life Balance adalah keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Menurut (Diana Silaswara, 2021) (Diana Silaswara, 2021) menyatakan bahwa :

“ *Worklife balance* adalah gaya hidup yang seimbang antara pekerjaan atau kehidupan pribadi. Di era perkembangan generasi milenial tidak hanya berfokus pada tingkat penghasilan tinggi tetapi juga mempertimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan demi meningkatkannya kinerja karyawan itu sendiri. Dengan demikian perusahaan harus bisa mengikuti perkembangan tersebut. Berikut pengertian *worklife balance* menurut para ahlinya.

Menurut Vyas & Shrivastava (2017) menyatakan bahwa:

“ *Work-life Balance* merupakan keseimbangan antara kehidupan pribadi dengan kehidupan pekerjaan individu itu sendiri contohnya memiliki waktu yang lebih untuk santai memiliki hubungan yang baik dengan teman kerja sehingga dapat bekerja dengan maksimal”.

Apabila didefinisikan secara keseluruhan, *work-life balance* adalah sejauh mana individu dapat mengimbangi kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, memiliki waktu yang lebih untuk santai memiliki hubungan yang baik dengan teman kerja sehingga dapat bekerja dengan maksimal.

b. Indikator *Work-life Balance*

Adapun indikator-indikator *work-life balance* yang digunakan untuk mengukur keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi, diantaranya :

1. Keseimbangan waktu : dimana seseorang dapat menyeimbangkan waktu yang digunakan untuk bekerja dan aktivitas diluar pekerjaan.

2. Keseimbangan keterlibatan : komitmen dan penerapan psikoogis dalam pekerjaannya.
3. Keseimbangan kepuasan : tingkat kepuasan atau perasaan positif terhadap pekerjaan atau hal – hal diluar pekerjaan.
4. Adanya aturan jam kerja yang fleksibel memungkinkan karyawan untuk mengatur jadwal kerja yang sesuai.

c. Dimensi Work-Life Balance

Fisher, Bulger, dan Smith (2009) mengatakan bahwa terdapat empat dimensi *work-life balance*, yaitu:

1. *Work Interference With Personal Life* mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. Contohnya dengan bekerja mampu membuat seseorang mengatur waktunya untuk kehidupan pribadi.
2. *Personal Life Interference With Work* mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya. Contohnya, dnegan bekerja memiliki masalah di dalam kehidupan pribadinya, hal ini dapat mengganggu kinerja seseorang pada saat bekerja.
3. *Personal Life Enhancement Of Work* mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan peforma seseorang dalam dunia kerja. Contohnya, apabila seseorang merasa senang dikarenakan kehidupan pribadinya menyenangkan maka hal ini dapat

membuat suasana hati individu pada saat bekerja menjadi menyenangkan.

4. *Work Enhancement Of Perosnal Life* mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Mialnya, keterampilan yang diperoleh individu pada saat bekerja, memungkinkan individu untuk memanfaatkan keterampilan tersebut dalam kehidupan sehari-hari.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Work-life Balance*

Faktor yang mempengaruhi *work-life balance*, menurut Pouluse dan Sudarsan (2014) yaitu:

1. Faktor Individu : kepribadian, kesejahteraan, kecerdasan emosional, dan penerimaan diri
2. Faktor Organisasional : pengaturan kerja, kebijakan, program keseimbangan kehidupan kerja, dukungan organisasi, stress kerja, dan teknologi.
3. Factor Sosial : pengaturan perawatan anak, dukungan keluarga, dan factor sosial lainnya.
4. Faktor Lingkungan : anak, keharmonisan keluarga, dan dukungan teman sekitar.
5. Faktor Lainnya : jenis kelamin, usia, status pernikahan, pekerjaan, dan pendapatan.

C. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan senang yang positif yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaannya . Di era perkembangan tidak hanya berfokus pada pekerjaan saja tetapi juga kepuasan kerja karyawan demi meningkatkannya kinerja karyawan itu sendiri. Adapun pengertian kepuasan kerja menurut para ahli diantaranya,

Menurut Robbins dan Judge (2015) menyatakan bahwa:

“Kepuasan Kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima”.

Menurut Hasibuan (2019) menyatakan bahwa :

“Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya sendiri

Dari penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan senang dan sikap emosional yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaannya yang mereka terima dan mencintai pekerjaan.

b. Manfaat Kepuasan Kerja

Ada banyak manfaat kepuasan kerja yaitu sebagai berikut :

1. Dapat meningkatkan komitmen dan loyalitas karyawan
2. Dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Dapat meningkatkan hasil kerja karyawan
4. Karyawan terhindar dari stress kerja

c. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Nabawi (2019) , adapun indikator-indikator kepuasan kerja yaitu :

1. Pekerjaan yaitu isi pekerjaan yang dilaksanakan seseorang dapat menjadi faktor kepuasan dalam bekerja.
2. Gaji/Upah yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai hasil dari melakukan pekerjaannya apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
3. Pengawas yaitu seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau arahan dalam pelaksanaan pekerjaannya
4. Rekan Kerja yaitu seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaannya dapat membuat pekerjaan menjadi menyenangkan atau tidak menyenangkan.

D. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan hal yang penting di dalam perusahaan, karena karyawan yang disiplin akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Adapun pengertian disiplin kerja menurut para ahli.

Menurut Sedamayanti (2018) menyatakan bahwa:

“Situasi lingkungan kerja yang baik, apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan kerjanya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman”.

Menurut Sinambela (2018) menjelaskan bahwa:

“Disiplin kerja adalah kesadaran atau kesediaan karyawan untuk menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku”.

Dari beberapa uraian diatas dapat dikemukakan maka penulis dapat menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran atau kesediaan karyawan untuk menaati peraturan dan norma yang berlaku serta dapat melaksanakan kegiatan kerjanya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman

b. Indikator Kedisiplinan

Adapun indikator disiplin menurut Edy Sutrisno (2016-94) yaitu sebagai berikut :

1. Ketepatan waktu, yaitu datang tepat waktu sesuai dengan aturan perusahaan
2. Taat terhadap peraturan perusahaan, yaitu mematuhi peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam bekerja
3. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas, yaitu melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas, jabatan dan tanggung jawab
4. Memiliki semangat kerja yang tinggi, yaitu memiliki keinginan untuk bekerja keras
5. Memiliki keterampilan kerja, yaitu memiliki kemampuan dalam bidang pekerjaanya
6. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, yaitu melakukan pekerjaan sesuai dengan aturan perusahaan dan cara berhubungan dengan unit kerja lain.

E. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hal yang penting di suatu perusahaan, hasil kinerja yang bagus akan mempengaruhi hasil dan tujuan perusahaan. Adapun pengertian kinerja karyawan menurut para ahli.

Menurut Putri (2020) menyatakan bahwa:

“Kinerja adalah hasil-hasil fungsi seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi atau perusahaan”.

Menurut Kamsir (2016) menyatakan bahwa:

“Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.

Beberapa pengertian maka dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah hasil seseorang atau kelompok didalam suatu perusahaan yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu .

Berikut ini ada manfaat kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan
2. Dapat meningkatkan loyalitas karyawan dalam perusahaan
3. Dapat meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang dikerjakan
4. Dapat mempertahankan kesejahteraan karyawan

b. Indikator Kinerja karyawan

Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Kuantitas

Diukur dari tanggapan karyawan terhadap jumlah kegiatan yang ditugaskan beserta hasilnya.

2. Kualitas kerja

Bisa diukur dari tanggapan karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan ketuhanan tugas terhadap keterampilan serta keahlian karyawan. Hasil pekerjaan yang dikerjakan mendekati ketuhanan ataupun penuh tujuan yang diinginkan dari pekerjaan tersebut.

3. Ketepatan waktu

Diukur dari tanggapan karyawan terhadap sesuatu kegiatan yang dituntaskan dari awal sampai akhir. Bisa menuntaskan pada waktu yang sudah diresmikan dan mengoptimalkan waktu yang sudah ditentukan untuk kegiatan yang lain.

4. Efektifitas

Pemanfaatan secara optimal sumber daya serta waktu yang terdapat pada organisasi agar menambahkan keuntungan serta meminimalkan kerugian.

5. Kemandirian

Kemandirian karyawan dalam industri bisa mengetahui kinerja karyawan itu sendiri.

B. Hasil Penelitian yang Relevan

Penelitian Terdahulu

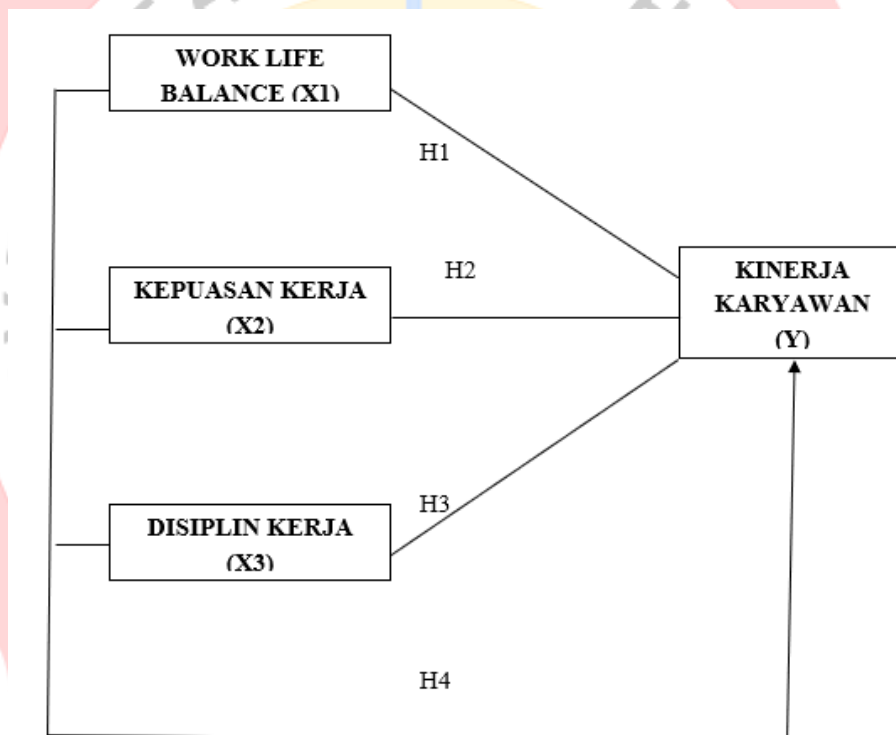
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Achmad Fathur Asari (2022)	Pengaruh <i>Work-life balance</i> terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Surabaya Karimunjawa	<i>Work life balance</i> memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPJSTK.
2.	Nur Intan Maslichah, Kadarisman hidayat (2017)	Pengaruh <i>Work-life balance</i> dan lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Perawat Rs Lavalette Malang tahun 2016)	Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara <i>work life balance</i> , lingkungan kerja, lingkungan kerja

			non fisik terhadap kepuasan kerja secara simultan pada perawat Rs Lavalette Malang.
3.	Asrani Juni Simamora (2021)	Analisi Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> , Pengembangan Karir, Motivasi kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Labuhan Batu	Artinya bahwa <i>work-life balance</i> , pengembangan karir, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.
4.	Fida Arumingtyas, Amelia Trisavinaningdiah (2021)	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> dan Brunout terhadap kepuasan kerja karyawan Cv Nusantara Lestari	Dapat disimpulkan <i>work-life balance</i> dan burnout secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuaaan kerja

			pada karyawan Cv Nusantara Lestari.
5.	M Teddy, EA Astakho, FRA Lubis, TFH Hasibuan (2024)	Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan <i>Work-Life Balance</i> terhadap Kinerja Karyawan Pt. Multimestia Daya Semesta.	Adanya model persamaan linear berganda pada hubungan pengaruh beban kerja, kepuasan kerja, dan work life balance yang signifikan .

C. Kerangka Pemikiran

Metode analisis deskriptif dengan pendekatan metode Kuantitatif. Metode penelitian deskriptif merupakan metode penelitian untuk membuat deskripsi secara sistematis dan akurat sesuai dengan fenomena yang akan diteliti, dan metode kuantitatif digunakan menggunakan sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Dimana setiap data dikumpulkan dari setiap responden melalui kuesioner.



Gambar 2.1

Keterangan

X1	=	Worklife Balance
X2	=	Kepuasan Kerja
X3	=	Disiplin Kerja
Y	=	Kinerja Karyawan

D. Perumusan Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang diteliti, yang setiap rumusan masalah telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan, karena jawaban sementara harus didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada data-data empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Hipotesis dianggap sebagai suatu data yang digunakan untuk mengambil suatu keputusan dan dapat diajukan dan berdasarkan hipotesis diatas maka dapat disimpulkan dalam sebagai berikut :

- H1 : *Work-life Balance* di duga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT KB Financia Multi Finance
- H2 : Kepuasan Kerja di duga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT KB Financia Multi Finance
- H3 : Disiplin Kerja di duga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT KB Financia Multi Finance
- H4 : *Work-life Balance*, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT KB Financia Multi Finance

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Untuk mempelajari lebih lanjut tentang suatu objek dari penelitian dengan maksud untuk memecahkan suatu masalah, peneliti menggunakan penelitian sebagai pendekatan atau teknik ilmiah, menciptakan kesimpulan, serta mengadakan uji secara teliti dari seluruh kesimpulan yang telah diambil agar dapat menetapkan apakah sesuai dengan hipotesis yang diajukan, dalam melakukan penelitian penulis memakai jenis penelitian deskriptif merupakan model penelitian membuat deskripsi atau gambaran secara sistematis dan akurat sesuai dengan fenomena atau data yang akan diteliti dan metode kuantitatif yang digunakan untuk sistem pengambilan sampel dari populasi yang ada dan juga menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Dalam penelitian ini juga metode yang dipilih adalah metode wawancara. Dimana setiap data akan dikumpulkan melalui karyawan yang mengisi kuesioner

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa variabel yang terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen adalah variabel yang dianggap memiliki pengaruh terhadap variabel lainnya, sedangkan variabel dependen adalah variabel yang tergantung atau dapat dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Variabel variabel yang menjadi penelitian ini, yaitu :

1. Variabel dependen, variabel dependen dalam penelitian ini adalah *Work-life Balance*, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja
2. Variabel independent, variabel independent dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan

B. Objek Penelitian

Dalam penelitian ini, objek yang dijadikan penelitin adalah seluruh karyawan pada PT KB Financia Multi Finance perusahaan yang bergerak dibidang pembiayaan yang beralamat di Jl. Raya Kutabumi, Kuta Baru, Kec. Ps. Kemis, Kabupaten Tangerang, Banten 1556. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh woklife balance, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

a. Sejarah Singkat PT. Kb Finansia Multi Finance

PT Kb Finansia Multi Finance merupakan perusahaan pembiayaan yang didirikan pada tanggal 09 Juni 1994 dan memiliki izin usaha dari Menteri Keuangan berdasarkan surat No. 460/KMK.017/1994 tanggal 14 September 1994. Dalam memasarkan produk dan layanannya di masyarakat, perusahaan menggunakan brand “Kredit Plus”.

Mengawali kegiatan usahanya, perusahaan memperkenalkan ke masyarakat produk pembiayaan kendaraan bermotor dan alat berat. Kemudian setelah melalui masa krisis ekonomi tahun 2018 yang melanda Indonesia, perusahaan terus melakukan pengembangan terhadap produk pembiayaannya, sehingga produk

yang dibiayai bertambah menjadi kendaraan bermotor (Motor dan Mobil), Elektronik, serta Pemilikan KPR.

Pada tanggal 03 Juli 2020, perusahaan resmi diakuisisi oleh KB Kookmin Card, dan menjadi bagian dari Group Financial Terbesar di Korea Selatan yakni KB Financial Group, sehingga nama perusahaan berganti menjadi PT KB Financia Multi Finance. Dengan segala kelebihan infrastruktur, produk dan layanan yang dimiliki perusahaan dan dukungan penuh dari KB Kookmin Card, perusahaan bertekad menjadi perusahaan menyediakan produk dan layanan pembiayaan yang beragam untuk memenuhi kebutuhan hidup masyarakat, serta mendukung peningkatan perekonomian Indonesia.

b. Visi dan Misi PT. Kb Financia Multi Finance

Visi

Menjadi perusahaan pembiayaan penyedia solusi dan layanan berbasis teknologi di Indonesia.

Misi

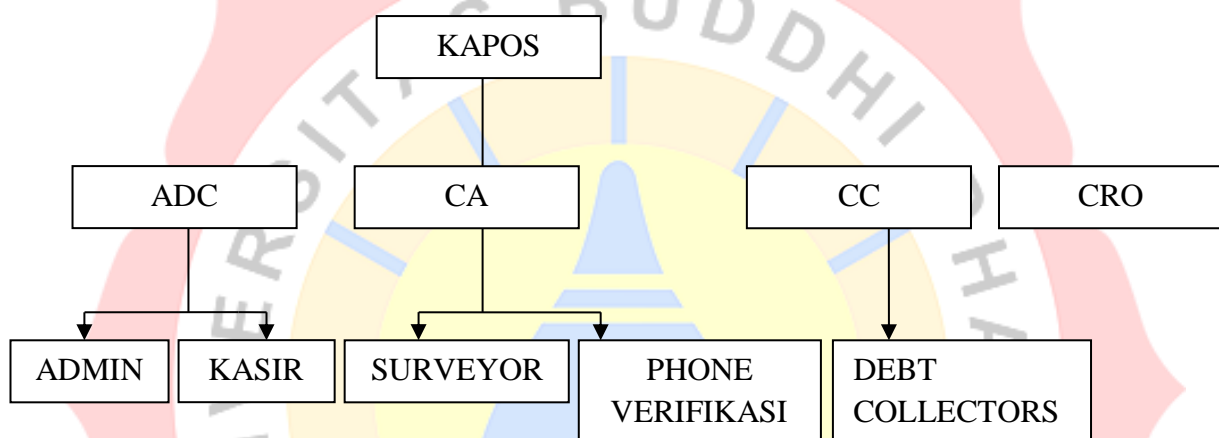
1. Menyediakan solusi dan layanan pembiayaan kepada masyarakat menggunakan teknologi untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat
2. Membangun kerangka kerja untuk setiap orang belajar, berkembang dan bekerja,
3. Menciptakan nilai dan potensi pertumbuhan.

Nilai

1. Kerja sama

2. Peduli dan bertanggung jawab
3. Melakukan dengan benar dan mengembangkan diri
4. Sikap 'pasti bisa' (Can-do Attitude)
5. Tidak rumit
6. Rajin dan tekun

c. Struktur Organisasi



d. Uraian Tugas dan Wewenang

1) Kepala Pos (KAPOS)

Mengontrol kerja seluruh karyawan demi berjalannya roda perusahaan yang lebih baik, disiplin, dan sebagai penggerak untuk berjalannya bisnis di perusahaan.

2) Administrasi Control (ADC)

Control admin mulai dari penginputan aplikasi pembayaran angsuran sampai dengan *funding* (Legalisasi Kredit).

3) Credit Analyst (CA)

Menganalisa setiapajuan kredit dari hasil survey lapangan dan hasil *phone verifikasi* (Verifikasi Melalui Telepon).

4) Coordinator Collection (CC)

Control ke Debt Collectors untuk melaksanakan tugas mengarahkan konsumen agar angsuran membayar tepat waktu baik melalui kasir ataupun payment point (Bank, Kantor Pos, Indomart, dll

5) Customer Relation Officer (CRO)

Penyambung relasi antara dealer, admin, *credit analyst* dan konsumen.

6) Administrasi (ADMIN)

Tugasnya penginputan aplikasi yang diperoleh dari CRO dan *funding aplikasi* (Finalisasi Aplikasi).

7) Kasir

Melayani pembayaran angsuran dan komplain dari konsumen.

8) Surveyor

Pemberi masukan ke *credit analyst* dalam mengambil informasi keputusan kredit melalui informasi yang di peroleh dari hasil verifikasi lapangan.

9) Phone Verifikasi

Pemberi masukan (menggali data konsumen) ke *credit analyst* dalam mengambil keputusan kredit melalui informasi yang di peroleh dari hasil *verifikasi by phone*.

10) Debt Collectors

Mengarahkan konsumen untuk membayar angsuran tepat pada waktunya.

C. Jenis dan Sumber Data

Metode penelitian yang digunakan untuk menganalisis penelitian mengenai pengaruh *work-life balance*, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yaitu dengan menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan menggunakan Teknik analisis SPSS versi 25. Metode kuantitatif merupakan metode yang menggunakan sistem sampel dari populasi yang ada dan juga menggunakan kuesioner pengumpulan data.

Metode pendekatan kuantitatif digunakan bertujuan untuk mendapatkan data informasi secara akurat dan detail yang secara terjadi, serta mengidentifikasi masalah-masalah. Untuk mengetahui penulis melakukan penelitian ini, maka menggunakan jenis data sebagai berikut :

1. Data Primer

Data primer adalah data informasi yang diperoleh secara langsung melalui sumbernya dari observasi, wawancara, dan kuesioner dalam penelitian ini, sumber data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang selanjutnya akan diisi oleh responden karyawan PT KB Financia Multi Finance.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah informasi yang dikumpulkan dari catatan yang sudah disimpan oleh bisnis dan dibuat dari sumber luar, seperti buku yang berhubungan dengan topik penelitian atau statistik dari Badan Pusat Statistik struktur organisasi perusahaan, profile perusahaan, dan sebagainya.

D. Populasi dan Sempel

Populasi adalah kumpulan unsur-unsur yang ada di dalam objek penelitian. Unsur yang dimaksud berupa individu, benda, perusahaan atau unit – unit yang terkandung dalam objek penelitian. Populasi juga dapat menunjukkan jumlah dan keadaan objek penelitian secara keseluruhan yang memiliki karakteristik berbeda. Adapun menurut Sugiyono (2017:117) menyatakan bahwa populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek, subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya dan sedangkan sampel adalah sebagian dari populasi itu.

Dalam penelitian ini populasi terdiri dari karyawan PT KB Financia Multi Finance yang berjumlah 100 karyawan. Menurut Sugiyono (2017:91) memberikan saran-saran tentang ukuran sampel untuk penelitian seperti berikut ini :

1. Ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500
2. Bila sampel dibagi dalam kategori maka jumlah sampel setiap kategori minimal 30.
3. Bila dalam penelitian akan melakukan analisis dengan *multivariate* (korelasi atau regresi ganda misalnya), maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti. Misalnya variabel penelitian ada 3 yaitu (independen + dependen), maka jumlah anggota sampel = $10 \times 3 = 30$

4. Untuk penelitian eksperimen yang sederhana, menggunakan kelompok eksperimen dan kelompok control, maka jumlah anggota sampel masing-masing antara 10 s/d 20

Teknik pengambilan sampel untuk melakukan penelitian menurut Sugiyono (2017:116) menyatakan bahwa Teknik sampling merupakan teknik yang digunakan dalam penelitian, terdapat beberapa teknik sampling yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat beberapa sampling yang digunakan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik atau cara yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data diperlukan dikenal dengan teknik pengumpulan. Mendapatkan data yang relevan dan dapat dipercaya adalah tujuan utama dari penelitian ini. Beberapa teknik untuk mengumpulkan data termasuk yang tercantum di bawah ini:

1. Teknik Pengumpulan Data primer

a. Metode Wawancara

Untuk mengumpulkan data, pertanyaan terbuka, terstruktur, dan tidak terstruktur diajukan dengan tujuan mempelajari sebanyak mungkin tentang topik penelitian.

b. Metode Observasi

Metode yang digunakan oleh para peneliti yang melibatkan pengamatan dekat terhadap tindakan yang diambil oleh bisnis.

c. Metode Kuesioner

Menurut Sugiyono (2018:142) menyatakan bahwa kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi suatu pernyataan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Responden kuesioner penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Kb Finansia Multi Finance. Adapun skala Likert yang digunakan sebagai berikut :

Skala Likert

No	Tanggapan	Skala
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Netral (N)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju (ST)	5

Tabel 3.1

d. Metode Survey

Metode untuk mengumpulkan data yang melibatkan pengamatan langsung pada topik penelitian

2. Teknik Pengumpulan Data Sekunder

Menurut Hardani, (2020) mengatakan bahwa data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung baik dari buku, berupa laporan atau pustaka.

F. Operasional Variabel Penelitian

Operasional variabel dalam penelitian yang sudah ditentukan, terdapat empat variabel yaitu variabel *Worklife Balance* (X1), Kepuasan Kerja (X2), Disiplin Kerja(X3). Dimana variabel tersebut merupakan bebas (independen). Dan variabel Kinerja Karyawan sebagai variabel terkait (dependen) dilambangkan dengan Y.

Variabel dan indikator disajikan dalam bentuk tabel oleh penulis untuk memberikan penjelasan:

OPERASIONAL VARIABEL PENELITIAN

Tabel 3.2

Variabel	Sub. Variabel	Indikator	Skala
<i>Work-life Balance</i> (X1)	Sejauh mana individu dapat mengimbangi dan sama-sama merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka di dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (misalnya dengan pasangan, orang tua,	1.Keseimbangan waktu 2.Keseimbangan keterlibatan 3.Keseimbangan kepuasan	Ordinal

	keluarga, teman dan anggota masyarakat serta tidak ada konflik diantara kedua peran tersebut.		
Kepuasan Kerja (X2)	Kepuasan kerja merupakan perasaan atau sikap emosional yang muncul karena pekerjaan yang dilakukan, baik yang menyenangkan atau tidak menyenangkan.	<p>1. Pekerjaan yaitu isi pekerjaan yang dilaksanakan seseorang dapat menjadi faktor kepuasan dalam bekerja.</p> <p>2. Upah yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai hasil dari melakukan pekerjaannya apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.</p> <p>3. Pengawas yaitu seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau arahan dalam pelaksanaan pekerjaannya.</p>	Ordinal

		<p>4. Rekan Kerja yaitu seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaannya dapat membuat pekerjaan menjadi menyenangkan atau tidak menyenangkan.</p>	
<p>Disiplin Kerja (X3)</p>	<p>Kedisiplinan merupakan tindakan-tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan peraturan yang sudah dibuat dan ditetapkan oleh organisasi.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan dan kepemimpinan 2. Teladan pimpinan 3. Keadilan 4. Sanksi hukum 5. Pengawasan melekat 6. Ketegasan 7. Hubungan kemanusiaan 	Ordinal
<p>Kinerja (Y)</p>	<p>kinerja karyawan merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan waktu 	Ordinal

	<p>proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan).</p>	<p>4. Efektifitas 5. Kehadiran</p>	
--	---	--	--

G. Teknik Analisis Data

Beberapa teknik analisis data yang dapat digunakan untuk melakukan perbedaan antara lain:

1. Pengujian Instrumen untuk penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas menurut Ghazali (2028:51) mengatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu pernyataan akan dikatakan valid jika mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk taraf signifikan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) dengan *degree of*

freedom (df) = n-2. Penentuan valid atau tidak validnya suatu instrument dapat ditentukan sebagai berikut :

- a. $r \text{ hitung} > r \text{ tabel} = \text{valid}$
- b. $r \text{ hitung} < r \text{ tabel} = \text{tidak valid}$

a. Uji Realibilitas

Menurut Ghozali (2013:47) menyatakan bahwa uji realibilitas adalah untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Pengujian reabilitas ini menggunakan rumus *cronbach alpha*). Jika nilai *cronbach alpha* > 0.60 maka pernyataan tersebut reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali dalam jurnal milik (Efren, 2022) uji normalitas adalah pengujian yang tujuannya untuk mendapatkan variabel X dan Y mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini dipakai uji normalitas, jika penelitian ini memiliki statistik yang signifikan probabilitas > 0.05 maka data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolonieritas

Pengujian yang tujuannya menguji apakah model regresi ditemukan korelasi antara variabel X. Model regresi yang yang bai harusnya tidak ditemukan adanya korelasi antara variabel X. Multikolonieritas.

c. Uji Heteroskeditas

Menurut Ghozali dalam jurnal milik (Efren, 2022) bertujuan untuk menguji apa model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika *variance* dari residual tetap, maka disebut homoskedasitas dan jika berbeda disebut heterokeditas. Model regresi yang benar ialah homoskedisitas atau tidak terjadi heteroskiditas dengan melihat grafik plot *scatterplot* antara prediksi variabel Y adalah ZPRED sumbu X dengan reidunya SRESID.

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada berbentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka indikasinya ialah terjadi heterokedisitas.

d. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sunyoto dalam jurnal (Efren, 2022) model regresi yang meliatkan lebih dari satu variabel X. Analisis berganda dipakai untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel X terhadap Y. Berdasarkan pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa regresi merupakan salah satu metode statistik yang dipakai untuk menduga atau mengembangkan sebuah model yang wajib dalam bentuk persamaan regresi. Bentuk persamaan regresi berganda yaitu :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y	: Kinerja
X1	: <i>Work Life Balance</i>
X2	: Kepuasan Kerja
X3	: Disiplin Kerja
α	: Konstanta
β	: Koefisien Regresi

3. Uji Hipotesis

Menurut (Sugiyono,2019) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasari oleh fakta empiris diperoleh dengan cara mengumpulkan data.

Dalam penelitian ini dipakai H statistik ialah kriteria yang dipakai dan diterima oleh hipotesis atau tidak. Untuk pengujian hipotesis, maka diasumsikan sebagai berikut :

- $H_0 : P = 0$ (tidak ada hubungan antara X dan Y)
- $H_0 : P = 0$ (ada hubungan positif antara X dan Y)
- $H_0 : P = 0$ (ada hubungan negatif antara X dan Y)
- $H_0 : P = 0$ (ada hubungan negatif antara X dan Y)
- $H_0 : P \neq 0$ (ada hubungan antara X dan Y)

a. Uji T (Parsial)

Menurut Ghozali dalam jurnal milik (Efren, 2022) uji statistik T dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel X pada variabel Y. Dalam buku aplikasi analisis multivariat dengan program SPSS 18 bahwa :

Bahwa statistik T menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam variasi variabel dependen secara parsial dengan tingkat signifikansi yang di pakai ialah 0,05. Proedur pengujian pengambilan keputusan didasari oleh nilai probabilitas ialah :

- 1) Jika signifikan < tingkat kesalahan ($\alpha = 0.05$), maka H_0 ditolak artinya variabel X berpengaruh terhadap variabel Y.
- 2) Jika signifikan > tidak kesalahan ($\alpha = 0.05$), maka H_0 diterima artinya variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y.

b. Uji F (Simultan)

Uji statistik f menunjukan semua variabel X terdapat dalam model pengaruh secara simultan terhadap variabel Y. Penelitian ini signifikan menggunakan nilai 0.005. ada juga kriteria yang di pakai antara lainnya:

- 1) H_0 diterima apabila : $F_{hitung} < F_{tabel}$
- 2) H_0 ditolak apabila : $F_{hitung} > F_{tabel}$

Apabila H_0 diterima, maka hal ini berarti pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y dinyatakan tidak signifikan, dan sebaliknya apabila H_0 ditolak menunjukkan bahwa pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y dinyatakan signifikan.