



Pengaruh WLB, Disiplin, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Askrindo Ambon

Pieter N. R. Rehatta¹, Saleh Tutupoho², Grace Hoberthina Tahapary³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pattimura

¹rehattapeter@yahoo.co.id, ²salehtutupoho@gmail.com, ³gracetahaparv6@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara empiris pengaruh Work Life Balance, disiplin kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Asuransi Kredit Indonesia (Askrindo) Cabang Ambon. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam menghadapi tuntutan kerja yang semakin dinamis di sektor jasa keuangan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, di mana data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh populasi karyawan yang berjumlah 36 orang, sehingga teknik penentuan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Analisis data dilakukan dengan bantuan aplikasi Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Work Life Balance memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa keseimbangan yang baik antara kehidupan kerja dan pribadi mampu meningkatkan efektivitas kerja. Selain itu, disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan maka semakin optimal pula kinerja yang dihasilkan. Pengalaman kerja juga ditemukan berpengaruh positif dan signifikan, menandakan bahwa semakin lama masa kerja dan semakin banyak pengetahuan yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas secara efektif. Secara keseluruhan, temuan penelitian ini menegaskan bahwa Work Life Balance, disiplin kerja, dan pengalaman kerja merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan oleh manajemen untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Askrindo Cabang Ambon.

Kata kunci: Work Life Balance, Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah penggerak utama berjalannya kegiatan sebuah organisasi, keberadaan sumber daya manusia menentukan maju mundurnya suatu organisasi. Sehingga sumber daya manusia atau pegawai dalam sebuah organisasi menjadi perhatian penting untuk keberhasilan organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu departemen yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuan dari suatu perusahaan. Departemen sumber daya manusia mempunyai andil dalam mengembangkan potensi karyawan untuk kepentingan perusahaan. Beberapa potensi karyawan seperti kerja sama, kedisiplinan, motivasi, totalitas, kecerdasan dan sebagainya dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan perannya di perusahaan. Disinilah departemen sumber daya manusia harus dapat mengelola semua potensi karyawan agar dapat mendorong kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

PT Askrindo bergerak di bidang asuransi dan penjaminan, dengan fokus utama pada penjaminan kredit untuk Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Perusahaan ini juga menawarkan berbagai produk asuransi umum lainnya, seperti asuransi konstruksi, asuransi pengangkutan barang, dan asuransi kecelakaan diri. Bidang Usaha Utama PT Askrindo adalah Asuransi dan penjaminan, dengan fokus pada penjaminan kredit untuk UMKM sebagai salah satu pilar utama bisnisnya. Produk lain yang juga menjadi fokus aktivitas perusahaan ini adalah : (1) Asuransi Kredit: Penjaminan atas kredit yang disalurkan perbankan kepada UMKM, termasuk penjaminan Kredit Usaha Rakyat (KUR). (2) Asuransi Umum: Asuransi umum lainnya seperti asuransi pengangkutan barang, asuransi konstruksi, asuransi kecelakaan diri, dan asuransi kebakaran. (3) Produk Lain: Asuransi Kredit Perdagangan, Surety Bond, dan Customs Bond.

Work Life Balance adalah sejauh mana keterlibatan dan kepuasan individu dalam peran mereka diantara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan serta tidak menimbulkan konflik diantara keduanya (Ula, Susilawati, & Widyasari, 2019). Sedangkan menurut Delecta (dalam Hafid, 2017), Work Life Balance adalah kemampuan individu untuk menjaga keseimbangan antara kewajiban mereka di tempat kerja dengan kebutuhan pribadi diluar pekerjaan.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab yang dimiliki oleh seseorang. Menurut Siagian (2014), disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis (Sutrisno, 2009, p.89).

Pengalaman kerja di definisikan oleh Manulang (2005:15), adalah proses pembentukan pengetahuan dan keterampilan tentang metode suatu pekerjaan bagi para pegawai karena keterlibatan tersebut dalam pelaksanaan pekerjaannya. Menurut Sutjiono, (2001) pengalaman kerja adalah senioritas atau "length of service" atau masa kerja merupakan lamanya seorang pegawai menyumbangkan tenaganya di perusahaan. Kemudian Foster, (2001:40) mengatakan "Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik".

Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa Work Life Balance, disiplin kerja, dan pengalaman kerja memiliki kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Namun, temuan empiris dalam literatur masih bersifat bervariasi di berbagai sektor industri. Sebagian studi melaporkan bahwa Work Life Balance meningkatkan produktivitas dan komitmen kerja, sementara penelitian lain menemukan bahwa kedisiplinan merupakan prediktor dominan bagi kinerja pada organisasi dengan struktur kerja yang ketat. Demikian pula, pengalaman kerja sering diasosiasikan dengan efisiensi dan ketepatan pengambilan keputusan, namun pengaruhnya dapat berbeda tergantung karakteristik pekerjaan dan beban tanggung jawab. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa hubungan ketiga variabel tersebut tidak selalu linear di semua konteks organisasi.

Dalam industri penjaminan seperti Askrindo, penelitian mengenai faktor-faktor penentu kinerja karyawan masih terbatas, khususnya pada level cabang yang beroperasi di wilayah kepulauan seperti Ambon. Lingkup pekerjaan yang menuntut analisis risiko secara cermat, komunikasi intensif dengan pelaku UMKM, serta kebutuhan untuk menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, menjadikan konteks ini relevan untuk dikaji lebih lanjut. Kondisi tersebut memperlihatkan adanya *research gap* terkait bagaimana Work Life Balance, disiplin kerja, dan pengalaman kerja memengaruhi kinerja karyawan dalam lingkungan operasional Askrindo.

Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini dilakukan untuk memperoleh pemahaman empiris mengenai kontribusi ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan pada PT Askrindo Cabang Ambon. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh Work Life Balance, disiplin kerja, dan pengalaman kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dapat memberikan bukti ilmiah yang mendukung pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif bagi perusahaan.

1.2. Tinjauan Literatur

A. Work Life Balance

Work Life Balance adalah sejauh mana keterlibatan dan kepuasan individu dalam peran mereka diantara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan serta tidak menimbulkan konflik diantara keduanya (Ula, Susilawati, & Widyasari, 2019). Sedangkan menurut Delecta (dalam Hafid, 2017), Work Life Balance adalah kemampuan individu untuk menjaga keseimbangan antara kewajiban mereka di tempat kerja dengan kebutuhan pribadi diluar pekerjaan. Berikut ini dimensi Work Life Balance menurut Fisher, Bulger dan Smith (dalam Ula et al, 2019):

Adapun indikator menurut Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D (2003) yaitu:

1. Time balance
2. Involvement balance
3. Satisfaction balance

H1: Work Life Balance berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

B. Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2008:129), disiplin kerja adalah suatu proses manajemen yang dilakukan untuk memperkuat segala bentuk aturan dan wewenang yang ada di dalam suatu perusahaan. Menurut Anoraga (2009:46), mengatakan disiplin kerja merupakan proses dimana karyawan dilatih supaya karyawan bisa menyatukan hati dan pikirannya untuk bisa melakukan tugas atau pekerjaannya dengan baik dan bisa mentaati segala aturan atau tata tertib yang ada. Menurut Hasibuan (2016:193-194), disiplin kerja adalah rasa sadar dan kemauan yang timbul dari diri seseorang untuk mentaati semua aturan perusahaan dan norma sosial yang ada.

Menurut seorang ahli Hasibuan (2016:193-194), ada tiga indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja seorang karyawan yaitu :

1. Teladan Pemimpin
2. Tujuan dan Kemampuan
3. Waskat (Pengawasan Melekat)

H2: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

C. Pengalaman Kerja

Menurut Ranupandojo (2002:18), megatakan pengalaman kerja adalah ukuran lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas sesuatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Pengalaman kerja pegawai dalam melaksanakan tugas pada sebuah organisasi sangatlah penting perannya. Seorang pegawai yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi sebuah masalah yang muncul. Selain itu pegawai tersebut akan lebih cepat dalam bekerja dan tidak harus beradaptasi dengan tugas yang dijalankan karena sudah memiliki pengalaman. Sehingga organisasi akan lebih mudah mencapai tujuan organisasi karena didukung oleh para pegawai yang sudah berpengalaman di bidangnya masing-masing.

Indikator Pengalaman Kerja Menurut Foster (2001:43), seseorang dapat dinyatakan memiliki pengalaman kerja apabila memenuhi beberapa indikator :

1. Lama waktu/masa kerja
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

H3: 1 Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

D. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah sesuatu yang penting bagi perusahaan, kinerja dapat mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi perusahaan, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawan akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan tersebut. Kinerja di organisasi sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya.

Menurut Mangkunegaran (2013, hlm 75) terdapat cara untuk mengukur kinerja yaitu melalui :

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Ketepatan waktu

1.3. Alasan Penelitian Dilakukan

Penelitian ini dilakukan karena belum tersedianya bukti empiris yang memadai mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan pada industri penjaminan, khususnya di PT Asuransi Kredit Indonesia (Askrindo) Cabang Ambon. Meskipun berbagai studi telah mengkaji pengaruh Work Life Balance, disiplin kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja di sektor lain, hasilnya masih menunjukkan variasi dan belum dapat digeneralisasi pada konteks lembaga penjaminan yang memiliki karakteristik pekerjaan berbeda, seperti analisis risiko, penanganan portofolio UMKM, serta tuntutan administratif yang tinggi. Kondisi tersebut menghadirkan kesenjangan penelitian (research gap) yang perlu dijawab untuk memahami faktor apa saja yang secara nyata berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pada lingkungan kerja Askrindo.

Selain itu, kebutuhan perusahaan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia melalui pengelolaan keseimbangan kerja-kehidupan, penegakan disiplin, serta optimalisasi pengalaman kerja karyawan menjadikan penelitian ini relevan secara praktis. Temuan penelitian diharapkan dapat memberikan dasar ilmiah bagi

Askrindo dalam merumuskan strategi pengembangan karyawan yang lebih terarah dan sesuai kebutuhan organisasi.

1.4. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah Work Life Balance berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT. Asuransi Kredit Indonesia (Askrindo) Cabang Ambon?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT. Asuransi Kredit Indonesia (Askrindo) Cabang Ambon?
3. Apakah Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT. Asuransi Kredit Indonesia (Askrindo) Cabang Ambon?

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei. Seluruh karyawan PT Asuransi Kredit Indonesia (Askrindo) Cabang Ambon dijadikan populasi penelitian dengan jumlah 36 orang. Karena ukuran populasi relatif kecil dan homogen, teknik sampling jenuh digunakan sehingga seluruh populasi menjadi sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah responden penelitian adalah 36 orang.

Data diperoleh melalui kuesioner terstruktur yang disebarkan langsung kepada responden serta dilengkapi wawancara singkat untuk memastikan kejelasan jawaban. Instrumen penelitian diuji menggunakan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan ketepatan dan konsistensi indikator pengukuran.

Analisis data dilakukan melalui regresi linear berganda untuk menguji pengaruh Work Life Balance, disiplin kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Sebelum analisis utama dilakukan, serangkaian uji prasyarat dilakukan mencakup uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Pengujian signifikansi model dilakukan melalui uji F dan uji t, sedangkan kekuatan hubungan variabel dianalisis menggunakan koefisien determinasi (R^2). Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = a + X_1 \beta_1 + X_2 \beta_2 + X_3 \beta_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

b = koefisien Regresi

a = konstanta

X1 = Work Life Balance

X2 = Disiplin Kerja

X3 = Pengalaman Kerja

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi

e = error

3. Hasil dan Diskusi

3.1. Hasil

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-Laki	18 orang	50.00
Perempuan	18 orang	50.00
Jumlah	36 orang	100%

Dari Hasil penelitian yang dapat dilihat dari tabel 1. didapatkan informasi bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 18 orang atau 50.00% dan jenis kelamin perempuan dengan jumlah 18 orang atau 50.00%.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja	Jumlah karyawan (Orang)	Persentase
0-1 Tahun	9	25.01
2-6 Tahun	16	44.44
7-10 Tahun	4	11.11
11-14 Tahun	3	8.33
>15 Tahun	4	11.11
Total	36	100%

Dari Hasil Penelitian yang dapat dilihat dari tabel 2 didapatkan informasi bahwa dari pengalaman kerja karyawan dengan masa kerja 0-1 tahun dengan jumlah karyawan 9 orang (25,01%) dan yang masa kerjanya 2-6 tahun dengan jumlah karyawan paling banyak yaitu 16 orang (44,44 %) sementara karyawan yang masa kerjanya 7-10 tahun ada 4 orang (11,11%) dan karyawan yang masa kerja 11-14 tahun berjumlah 3 orang (11,11%) dan yang terakhir 15 tahun keatas dengan jumlah karyawan 4 orang (11,11%) dengan jumlah karyawan 36 orang dengan persentase 100%

Analisis Data Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya kuesioner dengan skor total pada tingkat signifikan 5% dan jumlah sampel 36 orang. Jika r hitung > r tabel maka item pernyataan tersebut dinyatakan valid dimana sebesar 0,3291. Hasil uji validitas dapat disajikan pada tabel dibawah ini :

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Work Life Balance (X1)	X1.1	0,600	0,3291	valid
	X1.2	0,563	0,3291	valid
	X1.3	0,384	0,3291	valid
	X1.4	0,381	0,3291	valid
	X1.5	0,420	0,3291	valid
	X1.6	0,640	0,3291	valid
	X1.7	0,425	0,3291	valid
	X1.8	0,404	0,3291	valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,617	0,3291	valid
	X2.2	0,878	0,3291	valid
	X2.3	0,492	0,3291	valid
	X2.4	0,359	0,3291	valid
	X2.5	0,335	0,3291	valid
	X2.6	0,781	0,3291	valid
	X2.7	0,842	0,3291	valid
	X2.8	0,839	0,3291	valid
Pengalaman Kerja (X3)	X3.1	0,701	0,3291	valid
	X3.2	0,622	0,3291	valid
	X3.3	0,630	0,3291	valid
	X3.4	0,749	0,3291	valid
	X3.5	0,734	0,3291	valid
	X3.6	0,726	0,3291	valid
	X3.7	0,702	0,3291	valid
	X3.8	0,760	0,3291	valid
	X3.9	0,718	0,3291	valid

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i4.3655>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,578	0,3291	valid
	Y.2	0,742	0,3291	valid
	Y.3	0,598	0,3291	valid
	Y.4	0,507	0,3291	valid
	Y.5	0,752	0,3291	valid
	Y.6	0,420	0,3291	valid
	Y.7	0,492	0,3291	valid

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan variabel Work Life Balance (X1) memiliki nilai cronbach's alpha sebesar 0,511. Diperoleh hasil bahwa reliabilitas masuk dalam kategori sedang dikarenakan berada pada rentang 0,400-0,599. Selanjutnya variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai cronbach's alpha sebesar 0,820 dan variabel Pengalaman Kerja (X3) memiliki nilai cronbach's alpha sebesar 0,873. Diperoleh hasil bahwa reliabilitas masuk dalam kategori sangat tinggi dikarenakan berada pada rentang 0,800-1,000. Kemudian variabel Kinerja Karyawan (Y1) memiliki nilai cronbach's alpha sebesar 0,605. Diperoleh hasil bahwa reliabilitas masuk dalam kategori sangat tinggi dikarenakan berada pada rentang 0,600-0,799.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Work Life Balance (X1)	0,511	Sedang
Disiplin Kerja (X2)	0,820	Sangat tinggi
Pengalaman Kerja (X3)	0,873	Sangat tinggi
Kinerja Karyawan (Y)	0,605	Tinggi

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antar variabel independen atau bebas. Variabel dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas jika nilai tolerance lebih dari 0.1 atau nilai VIF kurang dari 10.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Work Life Balance	,654	1,530
	Disiplin Kerja	,721	1,387
	Pengalaman Kerja	,889	1,124

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat bahwa semua variabel mempunyai nilai tolerance > 0,1 atau nilai VIF ≤ 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terjadinya ketidaksamaan varians pada model regresi dari residual satu pengamat ke pengamat lainnya. Jika varians residual satu pengamat ke pengamat lainnya berbeda, maka disebut heterokedastisitas, sedangkan jika varians residual satu pengamat ke pengamat lainnya tetap disebut homoskedastisitas.

Tabel 6. Hasil Uji Heterokedastisitas

Heteroskedasticity Test: Harvey			
F-statistic	1.889638	Prob. F(3,32)	0.1512
Obs*R-squared	5.417753	Prob. Chi-Square(3)	0.1436
Scaled explained SS	11.49205	Prob. Chi-Square(3)	0.0093

Hasil uji heteroskedastisitas diketahui pada penelitian ini nilai *Obs*R-squared* mempunyai *Prob.Chi-Square* sebesar $0.1436 \geq 0,05$ maka dapat disimpulkan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas

Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan Shapiro-Walk dan Kolmogorov-Smirnov (K-S). Tujuan dari uji normalitas adalah untuk menguji apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Data dapat dikatakan normal jika memiliki nilai sig lebih dari 0.05.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Work Life Balance	,153	36	,073	,958	36	,191
Disiplin Kerja	,312	36	,052	,788	36	,153
Pengalaman Kerja	,201	36	,061	,928	36	,172
Kinerja Karyawan	,248	36	,057	,853	36	,168

a. Lilliefors Significance Correction

Hasil uji normalitas Shapiro-Wilk bisa dilihat bahwa hanya variabel X1, X2, X3 dan Y data berdistribusi normal dengan nilai signifikansinya $> 0,05$.

Koefesien Determinasi R dan R²

Uji koefisien korelasi dilakukan untuk mengetahui kuat atau lemahnya hubungan antar variabel yang dianalisis. Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kontribusi variabel independent (bebas) terhadap variabel dependent (terikat). Tabel hasil Uji koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R²) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary						
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	
1	,731 ^a	,534	,491		1,303	

Hasil koefisien korelasi sebesar 0,731. Nilai tersebut masuk kategori kuat karena berada pada rentang 0,60 – 0,799. Sedangkan hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai sebesar 0,534 atau 53,4%. Nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa variabel Work Life Balance (X1), disiplin kerja (X2) dan pengalaman kerja (X3) mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 53,4% sedangkan sisanya yaitu 46,6% dijelaskan oleh variabel lain.

Uji Hipotesisi (T)

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,267	1,219		5,963	,000
	Work Life Balance	,077	,037	,133	2,073	,046
	Disiplin Kerja	,198	,028	,431	7,033	,000
	Pengalaman Kerja	,332	,025	,742	13,448	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dapat dilihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial adalah sebagai berikut :

1. Nilai t hitung variabel Work Life Balance (X1) sebesar 2,073 > t tabel sebesar 2,030 dan nilai sig sebesar 0,046 < 0,05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya variabel Work Life Balance berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai t hitung variabel disiplin kerja (X2) sebesar 7,033 > t tabel sebesar 2,030 dan nilai sig sebesar 0,000 < 0,05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Nilai t hitung variabel pengalaman kerja (X3) sebesar 13,448 > t tabel sebesar 2,030 dan nilai sig sebesar 0,000 < 0,05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya variabel pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3.2. Diskusi

1. Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Work Life Balance H1 (Sangat pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan) diterima karena nilai t hitung (2,073) dan nilai t tabel (2,030) dan nilai signifikansi (0,046 > 0,05). Work Life Balance pada PT. Asuransi Kredit Indonesia (Askrindo) Cabang Ambon sangat mempengaruhi.

Dari hasil inolemet balance kinerja karyawan berpengaruh signifikan untuk variabel work life balance hal ini dapat di lihat bahwa kehidupan keluarga saya memberikan kekuatan atau semangat dalam bekerja yang memiliki nilai mean 4,47 dan std deviasi 0,506 dan keluarga saya membuat saya merasa siap untuk bekerja dihari berikutnya yang memiliki nilai mean 4,33 dan std deviasi 0,756 hal ini menunjukkan bahwa nilai std deviasi dan nilai mean memiliki pengaruh yang sangat signifikan karena nilai std deviasi lebih kecil dari nilai rata-rata (mean).

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Work Life Balance mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan pada Pt. Asuransi Kredit Indonesia (Askrindo) Cabang Ambon. Dapat di artikan bahwa PT. ASKRINDO Cabang Ambon menerapkan Work Life Balance secara baik sehingga karyawan dapat menyeimbangkan kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaannya sehingga karyawan merasa bahagia dan bersemangat dalam menyelesaikan tanggung jawabnya dalam bekerja.

Hal ini konsisten dengan penelitian Riani et al (2018) the effect of work-life balance ,work strees,and compensation on employee performance menunjukkan bahwa worklife balance berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Priansa (2017) berpendapat bahwa jika manajer SDM mengelola work-life balance dengan baik maka dapat memberikan manfaat dan dampak yang positif seperti meningkatkan kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja dan kinerja PT. Asuransi Kredit Indonesia (Askrindo) Cabang Ambon. Penelitian ini menemukan bahwa disiplin kerja meningkatkan kinerja karyawan. Data tersebut mengonfirmasi hipotesis (H₂) bahwa disiplin kerja berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan, karena nilai t hitung (7,033) melampaui t tabel (2,030) dan nilai signifikansi 0,00 < 0,05. Disiplin pada PT. Asuransi Kredit Indonesia (Askrindo), Cabang Ambon meningkatkan Kedisiplinan karyawan.

Dari hasil tujuan dan kemampuan kinerja karyawan berpengaruh signifikan untuk variabel disiplin kerja hal ini dapat di lihat bahwa karyawan mempunyai kemampuan yang baik dalam bekerja yang memiliki nilai mean 4,36 dan std deviasi 0,487 dan karyawan yang memiliki tujuan yang jelas dalam proses pekerjaannya yang memiliki nilai mean 4,11 dan std deviasi 0,398 hal ini menunjukkan bahwa nilai std deviasi dan nilai mean memiliki pengaruh yang sangat signifikan karena nilai std deviasi lebih kecil dari nilai rata-rata (mean).

Hasil pengujian telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. ASURANSI KREDIT INDONESIA (ASKRINDO) CABANG AMBON.

Pangarso (2016) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa adanya disiplin kerja yang baik maka akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik, sebaliknya apabila disiplin kerja kurang baik akan menghasilkan kinerja pegawai yang kurang baik pula

3. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengalaman kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Kredit Indonesia (Askrindo) Cabang Ambon. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja dalam perusahaan dapat meningkatkan adanya pengalaman kerja pada karyawan. nilai t hitung (13,448) yang melebihi nilai t tabel (2,030) dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Kinerja karyawan di PT. Asuransi Kredit Indonesia (Askrindo) Cabang Ambon dapat meningkat dengan adanya Pengalaman kerja. (H3) bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya pengalaman kerja pada karyawan maka, kinerja karyawan PT. Asuransi Kredit Indonesia (Askrindo) Cabang Ambon menjadi lebih baik.

Dari hasil pengetahuan dan keterampilan kinerja karyawan berpengaruh signifikan untuk variabel pengalaman kerja hal ini dapat dilihat bahwa pengetahuan yang tinggi dapat membantu karyawan dalam memahami tugas yang di berikan dengan baik yang memiliki nilai mean 4,39 dan std deviasi 0,494 dan peningkatan pengetahuan dan keterampilan kerja yang akan berpengaruh terhadap pengalaman kerja karyawan yang memiliki nilai mean 4,47 dan std deviasi 0,506 hal ini menunjukkan bahwa nilai std deviasi dan nilai mean memiliki pengaruh yang sangat signifikan karena nilai std deviasi lebih kecil dari nilai rata-rata (mean).

Kesimpulannya pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Kredit Indonesia (Askrindo) Cabang Ambon. Hasil ini diperoleh dari karyawan yang berpengalaman berkerja dapat meningkatkan kinerjanya, dengan adanya dukungan dari lama bekerja, pengetahuan, keahlian, penguasaan dan keterampilan sehingga akan membuat karyawan lebih berpengalaman dan bisa meningkatkan kinerjanya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Ratnaningsih (2016) dengan judul pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Yogyakarta.

4. Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa Work Life Balance, disiplin kerja, dan pengalaman kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Asuransi Kredit Indonesia (Askrindo) Cabang Ambon. Temuan ini menegaskan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan personal, kepatuhan terhadap ketentuan organisasi, serta pengalaman yang diperoleh selama masa kerja merupakan faktor penting yang mendorong peningkatan kinerja. Hasil penelitian ini berimplikasi pada perlunya perusahaan memperkuat kebijakan keseimbangan kerja-kehidupan, menegakkan kedisiplinan secara konsisten, serta mengoptimalkan pembelajaran berbasis pengalaman untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Ke depan, penelitian lanjutan dapat memperluas variabel maupun cakupan organisasi untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja dalam industri penjaminan.

Referensi

- Ariani, Dina Riskha, Sri Langgeng Ratnasari, and Rona Tanjung. "Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Super Box Industries." *Jurnal Dimensi* 9.1 (2020): 74-86.
- Budiman, Novelisa P., Ivonne S. Saerang, and Greis M. Sendow. "Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Asuransi Kredit Indonesia (Askrindo) Tendeand Manado)." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 4.3 (2016).
- Eldon Davin, Nugroho, J.L. Eko, dan Widjaja M.E. Lanny Kusuma. 2024. "Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Asuransi Jiwa Manulife Indonesia Di Surabaya." *JMBI UNSRAT* Vol. 11 No. 1 (2024). <https://doi.org/10.35794/jmbi.v11i1.53375>
- Firdaus. 2025. "Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Tanjung Selatan Makmur Jaya." *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 9 No. 1 (2025). <https://doi.org/10.35130/cpechy21>
- Husain, Marsela, Irvan Trang, and Rudie Y. Lumantow. "Pengaruh Work Life Balance, Kecerdasan Emosional dan Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Kredit Indonesia (Askrindo) Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 10.4 (2022): 1613-1624.
- Ilham Muhammad. 2022. "Peran Pengalaman Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoritis Dan Empiris." *Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram (JMM UNRAM)*. Vol 11. NO. 1. DOI. 10.29303/jmm.v11i1.695.
- Ilim, Nafisatul, et al. "Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan, dan Motivasi Kerja Karyawan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan." *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS EKONOMI* 2.1 (2024): 39-54.
- Illanisa, Nugrahanum, Wandy Zulkarnaen, and Asep Suwana. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung." *Jurnal Semar: Sain Ekonomi Manajemen & Akuntansi Rivi* 1.3 (2019): 16-25.

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i4.3655>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

- Kholifah, Anik Nur, and Jul Aidil Fadli. "Pengaruh kepemimpinan transformasional dan work life balance terhadap keterikatan kerja dan kinerja karyawan." *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan* 1.10 (2022): 2301-2318.
- Nugraha, Daniel. "Pengaruh leader member exchange (LMX) dan work life balance terhadap turnover intention karyawan divisi produksi di PT Mustika Dharmajaya." *Agora* 7.2 (2019).
- Octavianus, Wungow Raymond. "Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 6.3 (2018). *JAPB : Volume 7 Nomor 1, 2024*
- Ratulangi, Riscy S., and Agus Supandi Soegoto. "Pengaruh pengalaman kerja, kompetensi, motivasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. Asuransi Kredit Indonesia (Askrindo) Tendeand Manado)." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 4.3 (2016).
- Sari Triva, Imran Un. Dini dan Askar Hardianty. 2025. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar". *Jurnal Malomo: Manajemen dan Akuntansi*, Vol. 3 No. 1. DOI: <https://doi.org/10.37476/malomo.v3i1.5204>
- Setyawati Anisa, dan Arifin Kiswanul. 2024. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penseroda) Di Kabupaten Tabalong."
- Mardiani, Inna Nisawati, and Alfin Widiyanto. "Pengaruh work-life balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri." *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)* 4.2 (2021): 985-993.
- Wau, Jelaskan. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan* 4.2 (2021).