

# Pengaruh *Work-life balance* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bekasi

Euis Annisa<sup>1</sup>, Ratih Hastasari<sup>2\*</sup>

Universitas Bina Sarana Informatika<sup>1,2</sup>

Jl. Kramat Raya No.98, RT.2/RW.9, Kwitang, Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta

Email : [euisannisa430@gmail.com](mailto:euisannisa430@gmail.com)<sup>1</sup>, [ratih.rhs@bsi.ac.id](mailto:ratih.rhs@bsi.ac.id)<sup>2\*</sup>

Submit: 27-02-2025	Revisi: 12-03-2025	Terima 13-03-2025	Terbit Online: 31-05-2025
-----------------------	-----------------------	----------------------	------------------------------

## ABSTRAKSI

**Abstrak** - Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisa pengaruh *work-life balance* dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bekasi. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data penelitian kuantitatif dan data diolah menggunakan SPSS versi 27. Teknik pengambilan sampel yang akan dipergunakan ialah menggunakan sampel jenuh dengan sensus yang berjumlah 99 orang. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer seperti observasi, dan penyebaran kuesioner. Sedangkan, data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini yaitu studi kepustakaan. Hasil penelitian ini menggunakan beberapa metode pengujian yaitu, Uji Kualitas Data, Uji Asumsi Klasik, Uji Hipotesis, dan Uji Koefisien Determinasi. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *work-life balance* terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dari hasil uji t sebesar  $6,380 > 1,984$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dari hasil t  $2,201 > 1,984$  dan signifikansi  $0,030 > 0,05$ . Berdasarkan uji F, *work-life balance* dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bekasi dengan nilai  $44,280 > 3,09$  dan nilai sig  $0,000 < 0,05$ .

Keyword: *work-life balance*, lingkungan kerja, kinerja pegawai

## ABSTRACT

**Abstracts** - This study aims to analyze the influence of *work-life balance* and work environment on employee performance at the Bekasi City Population and Civil Registration Office. The type of data used in this study is quantitative research data and the data is processed using SPSS version 27. The sampling technique that will be used is a saturated sample with a census of 99 people. The data sources used in this study are primary data such as observation and questionnaire distribution. Meanwhile, secondary data used in this study is literature study. The results of this study used several testing methods, namely, Data Quality Test, Classical Assumption Test, Hypothesis Test, and Determination Coefficient Test. Based on the test results of this study indicate that there is a positive and significant influence between *work-life balance* and employee performance as indicated by the results of the t-test of  $6.380 > 1.984$  with a significance value of  $0.000 < 0.05$  and a significance of  $0.030 > 0.05$ . Based on the F test, *work-life balance* and work environment together have a significant influence on employee performance at the Bekasi City Population and Civil Registration Office with a value of  $44.280 > 3.09$  and a sig value of  $0.000 < 0.05$ .

Keywords: *work-life balance*, work environment, and employee performance

## 1. PENDAHULUAN

Pada era industri 4.0, keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) menjadi persoalan yang semakin penting dalam dunia kerja. Banyak penelitian mengatakan bahwa *work-life balance* yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dan berdampak positif pada kinerja mereka. Karyawan yang mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan tanggung jawab pribadi, akan cenderung lebih termotivasi dan produktif. *Work-life balance* adalah

upaya untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi (Pradana, 2022). Bagi individu, ini merupakan suatu proses pengelolaan kewajiban profesional dan personal. Sebaliknya, *work-life balance* adalah taktik yang digunakan oleh asosiasi atau bisnis untuk menciptakan budaya yang mendorong kesejahteraan dan produktivitas pekerja (Adetiyas et al., 2024). Selain itu, lingkungan kerja juga berperan penting dalam menentukan tingkat kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan faktor fisik, sosial, dan psikologis yang mempengaruhi individu

dalam menjalankan tugasnya (Kembuan et al., 2021). Agar dapat bekerja secara maksimal, karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang mendukung. Lingkungan kerja yang baik adalah tempat di mana karyawan bisa bekerja dengan optimal. Ketika karyawan merasa nyaman dan didukung, mereka akan lebih bersemangat untuk memberikan yang terbaik. Fasilitas yang memadai juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena membuat mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk mengembangkan kemampuan diri (Laksono & Wilasittha, 2023). Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bekasi yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* (Lestari et al., 2024) dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya hubungan antara ketiga variabel ini, diharapkan pegawai dapat meningkatkan kinerja pada instansi dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik serta mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi pegawai. Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bekasi merupakan instansi pemerintah daerah yang berperan dalam bidang urusan pencatatan sipil dan kependudukan. Tugas dan fungsi Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bekasi menyediakan berbagai kebutuhan pelayanan administrasi seperti pembuatan akta kelahiran, akta kematian, surat dokumen kependudukan, kartu keluarga (KK), akta perkawinan, surat keterangan pindah, serta pembuatan identitas elektronik (KTP elektronik) dan identitas kependudukan digital (IKD) (Ummah, 2019). Berdasarkan riset yang telah dilakukan terhadap Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bekasi, nampaknya beberapa pegawai masih merasakan pekerjaan diluar jam kerja (overtime) yang dilakukan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan yang belum terselesaikan pada jam kerja, sehingga hal tersebut mengganggu *work-life balance* pegawai yang seharusnya dinikmati bersama keluarga dirumah. Selain itu, masih terdapat kendala yang dihadapi yaitu kondisi lingkungan kerja yang belum ideal seperti pengaturan jarak antar meja yang kurang sehingga pegawai tidak leluasa dalam bekerja, dan kurangnya pendingin ruangan (AC) menyebabkan kondisi ruangan menjadi cukup panas dan ruang tunggu antrian yang terasa sempit. Mengingat latar belakang informasi yang diberikan di atas, penulis bersemangat untuk melakukan penelitian dengan menggunakan judul “Pengaruh *Work-life balance* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Bekasi”.

### Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu jawaban sementara yang kebenarannya akan diuji melalui penelitian. Berdasarkan kerangka berpikir yang dibuat sebelumnya, maka dapat dijabarkan dalam bentuk hipotesis dari penelitian ini:

#### 1. Hipotesis mengenai *Work-life balance* (X1)

H0 = Diduga bahwa variabel *Work-life balance* (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H1 = Diduga bahwa variabel *Work-life balance* (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

#### 2. Hipotesis mengenai Lingkungan Kerja (X2)

H0 = Diduga bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

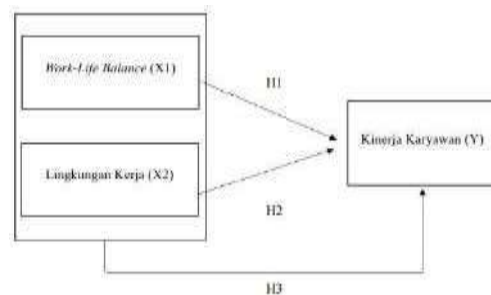
H2 = Diduga bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

#### 3. Hipotesis mengenai Kinerja Karyawan (Y)

H0 = Diduga bahwa variabel *Work-life balance* (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H3 = Diduga bahwa variabel *Work-life balance* (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

### Kerangka Berpikir



Sumber: (Penulis, 2024)

Gambar 1 Kerangka Berpikir

### *Work-life balance*

*Work-life balance* merupakan sebuah tantangan untuk membangun lingkungan kerja yang mendukung, sehingga memungkinkan karyawan untuk berkonsentrasi pada pencapaiannya di tempat kerja. Sedangkan dari sudut pandang karyawan, merupakan tantangan untuk dapat menyeimbangkan tanggungjawab mereka dalam menyelesaikan pekerjaan, serta memenuhi peran mereka dalam keluarga (Nurdin & Rohaeni, 2020).

### Aspek – Aspek *Work-life balance*

Menurut (Nafis et al., 2020) menyebutkan bahwa ada tiga aspek *work-life balance*, yaitu:

1. Keseimbangan waktu (*Time balance*) Time balance berkaitan dengan berapa banyak waktu yang dihabiskan seseorang untuk bekerja dan aktivitas yang tidak berhubungan dengan pekerjaan. Keseimbangan waktu karyawan menentukan berapa banyak waktu yang mereka curahkan untuk pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, termasuk keluarga, berbagai acara di tempat kerja, dan lingkungan sosial lainnya.

2. Keseimbangan keterlibatan (*Involvement Balance*) Faktor ini berkaitan dengan tingkat komitmen dan keterlibatan psikologis seseorang baik dalam aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Tingkat *work-life balance* seorang karyawan tidak selalu dapat ditentukan oleh alokasi waktunya yang baik. Sebaliknya, hal ini harus didukung oleh tingkat keterlibatan mereka yang berkualitas dalam seluruh aktivitas mereka.

3. Keseimbangan Kepuasan (*Satisfaction balance*) Satisfaction balance mengacu pada tingkat kesenangan seseorang terhadap aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan dan aktivitas yang tidak berhubungan dengan pekerjaan. Jika pekerja yakin bahwa pekerjaan mereka memenuhi kebutuhan keluarga dan profesional mereka, maka kepuasan ini akan datang secara alami kepada 9 mereka. Keadaan keluarga, hubungan dengan teman dan rekan kerja, serta kualitas dan volume pekerjaan yang dilakukan semuanya menunjukkan hal ini.

### Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian dari salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai. Lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan untuk meningkatkan kinerja organisasi / perusahaan. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan secara optimal, aman, dan nyaman. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja yang tidak baik dapat menurunkan motivasi dan semangat kerja dan pada akhirnya dapat menurunkan kinerja pegawai. (Hidayatullah, 2022)

### Indikator Lingkungan Kerja

Dalam artikel yang ditulis oleh (Ayunasrah et al., 2022) indikator lingkungan lingkungan kerja meliputi:

1. Penerangan. Keberhasilan kegiatan operasional organisasi sangat terbantu dengan pencahayaan yang tepat di tempat kerja, sebab hal tersebut berdampak positif terhadap semangat karyawan dan memungkinkan mereka menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi.
2. Suhu udara. Penting untuk menyediakan udara yang cukup di tempat kerja karyawan karena udara yang cukup akan membuat mereka tetap segar secara fisik. Suhu udara yang terlalu panas akan membuat karyawan kurang bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya.
3. Suara bising. Munculnya kebisingan yang sangat mengganggu selama bekerja akan mengganggu atau merusak kemampuan karyawan untuk fokus, yang dapat menyebabkan kesalahan dan kinerja yang tidak optimal.
4. Penggunaan warna. Meskipun banyak perusahaan mengabaikan masalah warna, warna dapat memengaruhi cara orang melakukan pekerjaan mereka. Oleh karena itu, penataan warna harus menguntungkan untuk meningkatkan moral karyawan. Memilih warna yang salah dapat merusak citra, membuat orang merasa

tidak nyaman atau tidak senang. Sebaiknya gunakan warna yang lembut untuk mengecat dinding kantor.

5. Ruang gerak yang diperlukan. Sebagai bagian dari operasinya, sebuah organisasi membutuhkan ruang yang cukup untuk bekerja dan menyelesaikan tugas. Pekerja mungkin tidak dapat bekerja secara efektif dan gembira jika tidak ada cukup ruang yang nyaman.

6. Keamanan Rasa. aman bagi pegawai sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja pegawai. Disini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dimasukkan kedalam lingkungan fisik. Jika ditempat kerja tidak aman, maka akan menjadikan para pegawai gelisah, tidak bisa konsentrasi serta semangat pegawai menurun.

7. Kebersihan Suasana. kerja yang sehat dimulai dari lingkungan yang bersih. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang higienis, perusahaan menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan dan pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja perusahaan.

8. Hubungan pegawai. Hubungan yang terjalin antara pegawai atau rekan kerja akan menimbulkan banyak hal. Ketika rekan kerja baik, para pegawai akan merasa aman dan bisa diajak kerja sama antara tim dan saling membantu.

### Kinerja

Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakan apa yang telah dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. (Mardiana et al., 2023)

### Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbin dalam (Safitri, 2022) mengemukakan bahwa dimensi dan indikator kinerja dapat diukur yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja. Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas Kerja. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang karyawan dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.
3. Tanggung jawab. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.
4. Kerjasama. Kesiapan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan atau pegawai lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.
5. Inisiatif. Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban karyawan maupun pegawai.

## 2. METODE PENELITIAN

### Desain Penelitian

Desain penelitian adalah strategi untuk memilih jenis informasi dan sumber yang akan digunakan untuk mengatasi masalah penelitian.

### Populasi dan Sampel

Pada penelitian ini, untuk populasi adalah pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota Bekasi yang berjumlah 99 orang. Sampel yang diambil menggunakan teknik sampel jenuh atau sama dengan keseluruhan jumlah populasi.

### Waktu Penelitian

Penelitian ini dimulai dari tanggal 04 november 2024 sampai dengan 20 desember 2024.

### Teknik Pengumpulan Data

Dalam melakukan pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan data primer dan data sekunder. Peneliti menggunakan data primer dengan alat bantu kuesioner yang disebarkan ke beberapa responden terpilih sesuai dengan objek penelitian. Data ini diperoleh langsung oleh peneliti di lapangan melalui responden dengan cara observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner. Sedangkan data sekunder penelitian ini diperoleh dari jurnal, website, internet dan lainnya. Analisis yang digunakan berupa uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji hipotesis yaitu uji t, uji f dan koefisien determinasi parsial dan simultan.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu prosedur yang digunakan untuk memastikan valid atau tidaknya suatu kuesioner yang diisi oleh responden. Berdasarkan dari pernyataan kuesioner dapat dinyatakan valid apabila r hitung > dari r tabel.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Kesimpulan
Work-Life Balance (X1)	X1-1	0,486	0,197	Valid
	X1-2	0,428		Valid
	X1-3	0,342		Valid
	X1-4	0,485		Valid
	X1-5	0,576		Valid
	X1-6	0,542		Valid
	X1-7	0,648		Valid
	X1-8	0,640		Valid
	X1-9	0,494		Valid
	X1-10	0,598		Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2-1	0,821	0,197	Valid
	X2-2	0,708		Valid
	X2-3	0,788		Valid
	X2-4	0,590		Valid
	X2-5	0,294		Valid
	X2-6	0,523		Valid
	X2-7	0,653		Valid

	X2-8	0,745		Valid
	X2-9	0,587		Valid
	X2-10	0,680		Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y-1	0,729	0,197	Valid
	Y-2	0,777		Valid
	Y-3	0,839		Valid
	Y-4	0,725		Valid
	Y-5	0,597		Valid
	Y-6	0,747		Valid
	Y-7	0,725		Valid
	Y-8	0,774		Valid
	Y-9	0,771		Valid
	Y-10	0,772		Valid

Sumber: (Hasil Data Penelitian Kuesioner, 2024)

Berdasarkan hasil uji validitas diatas menunjukkan bahwa semua pernyataan dari variabel *Work-life balance* (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) adalah valid. Hal ini dapat dilihat dari Pearson Correlation atau r hitung > rtabel yaitu 0,197 yang berarti bahwa keseluruhan indikator variabel dependen maupun independen adalah valid dengan tingkat signifikansi masing – masing dibawah 0,05 atau 5%.

### 3.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan pengukuran atau alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Suatu pengukuran dapat diandalkan apabila memiliki Cronbach Alpha sama atau lebih dari 0,60. Adapun hasil uji reliabilitas terhadap item 30 pernyataan sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Pernyataan	N (Responden)	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Work-Life Balance (X1)	10	99	0,645	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X2)	10	99	0,830	Reliabel
3	Kinerja Pegawai (Y)	10	99	0,910	Reliabel

Sumber: (Hasil Data Penelitian Kuesioner, 2024)

Dari tabel 2 terlihat jumlah *Cronbach's Alpha* > dari 0,6 maka kuisioner pada riset dianggap RELIABEL.

### 3.3. Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Uji statistik lain yang dapat digunakan yaitu dengan menggunakan uji *Kolmogorov-smirnov* dengan *Monte Carlo* dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		99	
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	0,0000000	
	Std. Deviation	0,06855852	
Most Extreme Differences	Absolute	0,072	
	Positive	0,072	
	Negative	-,046	
Test Statistic		.072	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>a</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.	0,234	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0,223
		Upper Bound	0,245
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			

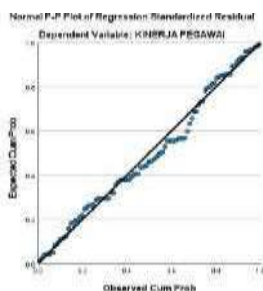
Sumber: (Hasil Penelitian, 2024)

Dari data diatas menunjukkan bahwa nilai signifikan dari pengujian *Kolmogorov-Smirnov* yaitu sebesar 0,234 lebih besar dari 0,05. Hal ini dapat dikatakan bahwa data tersebut normal.

### Uji Normal Probability Plot

Selain itu, untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dan distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk garis lurus diagonal, dan poling data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya .

Berdasarkan gambar 2 dapat disimpulkan bahwa pada grafik normal probability plot terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal memberikan pola distribusi yang normal. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Sumber: (Hasil Penelitian, 2024)

Gambar 2 Hasil Uji Normal Probability Plot

### 3.4. Uji Parsial

Uji parsial bertujuan untuk mengetahui pada setiap variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Apabila nilai signifikansi < 0,05, maka suatu variabel dikatakan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel yang lain. Nilai ttabel dalam analisis ini adalah  $(\alpha/2; nk-1) = (0,05/2; 99-2-1) = (0,025; 96) = 1,984$ .

Tabel 4. Hasil Uji Parsial

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.355	3.698		1.989	.050
	Work-life balance	.687	.108	.565	6.380	.000
	Lingkungan kerja	.203	.092	.195	2.201	.030

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: (Hasil Penelitian, 2024)

Berdasarkan hasil uji t di atas dapat diketahui bahwa t hitung variabel *work-life balance* (X1) sebesar  $6,380 > t$  tabel 1,984 dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , sedangkan variabel lingkungan kerja memiliki nilai t hitung  $2,201 > t$  table 1,984 dengan nilai signifikan  $0,030 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel *work-life balance* dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

### 3.5. Uji Simultan

Uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen berpengaruh terhadap hal tersebut. Dalam analisis ini diketahui nilai F tabel adalah  $F_{tabel} = F(k : n-k) = F(2 : 99-2) = F(2 : 97) = 3,09$

Tabel 5. Hasil Uji Simultan

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	755.601	2	377.800	44.280	.000 <sup>b</sup>
	Residual	819.086	96	8.532		
	Total	1574.687	98			

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, *Work-life balance*

Sumber: (Hasil Penelitian, 2024)

Dari hasil tabel 5 telah diketahui jika nilai F hitung adalah  $44,280 > 3,09$  (F tabel) dengan nilai sig.

0.000 < 0.05 atau nilai signifikan lebih kecil dari 0.05. Kesimpulannya adalah H<sub>0</sub> ditolak atau H<sub>a</sub> diterima, yang menunjukkan bahwa baik *work-life balance* maupun lingkungan kerja berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai.

### 6. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Koefisien determinasi sering disimbolkan dengan R<sup>2</sup>. Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa besar variasi dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.693 <sup>a</sup>	.480	.469	2.921
a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, <i>Work-life Balance</i>				

Sumber: (Hasil Penelitian, 2024)

Dari tabel 6 dapat dijelaskan hasil uji koefisien determinasi secara simultan besarnya nilai korelasi R = 0,693. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi R<sup>2</sup> = 0,480 yang memiliki pengertian bahwa pengaruh variabel *work-life balance* dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 48%. Dengan kata lain variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel *work-life balance* dan lingkungan kerja (Ifaristi, 2024), sedangkan sisanya yakni 52% dipengaruhi oleh variabel lain.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 1. Kesimpulan

- Variabel *work-life balance* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bekasi. Dengan nilai 6,380 > 1,984 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05.
- Variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bekasi. Dengan nilai 2.201 > 1,984 dan nilai signifikansi sebesar 0,030 < 0,05.
- Variabel *work-life balance* dan stres kerja secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bekasi. Dengan nilai hitung sebesar 44,280 > 3,09 dengan nilai sig. 0.000 < 0.05.

### 2. Saran

- Penelitian ini dapat memberikan literatur akademis dan dapat dijadikan referensi atau dikonsultasikan saat melakukan penelitian tambahan. Serta mengkaji lebih dalam tentang *work-life balance* dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai agar memperoleh informasi yang lebih luas lagi, sehingga diharapkan dapat menghasilkan penelitian yang akan datang lebih baik lagi.
- Objek dan lokasi yang berbeda dapat digunakan untuk penelitian lebih selanjutnya.

## REFERENSI

- Adetiyas, R., Sucipto, H., & Yulianto, A. (2024). *Pengaruh Work-life balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja*. 4, 5756–5768.
- Ayunasrah, T., Ratnawati, R., Diana, R., & Ansari, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 4(1), 1–10. <https://doi.org/10.55542/juim.v4i1.147>
- Hidayatullah, S. (2022). Pengaruh *Work-life balance*, Lingkungan Kerja dan Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Coffeeshop di Perumahan Kota Wisata Cibubur, Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*.
- Ifaristi. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Wilayah Meruya Jakarta Barat. *JMAEKA: Jurnal Manajemen Ekonomi Akuntansi*, 1(1).
- Kembuan, D., Koleangan, R. A. M., & Ogi, I. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado. *Jurnal EMBA*, 9(3), 1257–1266.
- Laksono, B. R., & Wilasittha, A. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Samaco. *Behavioral Accounting Journal*, 4(1), 249–258. <https://doi.org/10.33005/baj.v4i1.117>
- Lestari, T., Ibtisamah, A. B., & Damhudi, D. (2024). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kementerian Koordinator Pembangunan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(2), 60–68.
- Mardiana, M., Suwanto, H., & Kumalasari, F. (2023). Pengaruh Worklife Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pekerja Tambang PT.Citra Silika Mallawa Kel. Lasususa, Kab. Kolaka Utara) Mardiana. *Jurnal Penelitian Ekonomi*

- Manajemen Dan Bisnis (JEKOMBIS)*, 2(4), 181–196.
- Nafis, B., Chan, A., & Raharja, S. J. (2020). Analisis *Work-life balance* para Karyawan Bank BJB Cabang Indramayu. *JURNAL AKUNTANSI, EKONOMI Dan MANAJEMEN BISNIS*, 8(1), 115–126.  
<https://doi.org/10.30871/jaemb.v8i1.1250>
- Nurdin, S., & Rohaeni, H. (2020). *Work-life balance* dan Dampaknya terhadap Intention Turnover pada Generasi Millennial : Peran Mediasi Job Satisfaction. *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen*, 6(2), 2020.
- Pradana, P. (2022). PENGARUH BEBAN DAN STRES KERJA SERTA WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. PGN TBK). *Journal Of Syntax Literate*.
- Safitri, A. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT.Phapros,Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 14–25.
- Ummah, M. S. (2019). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL KABUPATEN GOWA. *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 1–14.