

PENGARUH BEBAN KERJA, WORK-LIFE BALANCE, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DPRD DI KABUPATEN SIDOARJO

Afidatun Nuriah¹, Riyadi Nugroho²
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
nuriahafidatun15@gmail.com¹, riyadi@untag-sby.ac.id²

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of workload, work-life balance, and work environment on employee performance at the Secretariat of the Regional House of Representatives (DPRD) of Sidoarjo Regency. The research employed a quantitative approach using a saturated sampling technique involving 60 employees. Data were collected through questionnaires and analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and coefficient of determination. The results indicate that workload does not have a significant effect on employee performance, while work-life balance and work environment have a significant effect. Simultaneously, all three variables significantly influence employee performance. These findings emphasize that work-life balance and a supportive work environment play an important role in improving employee performance.

Keywords: Workload, Work-Life Balance, Work Environment, Employee Performance.

Article history

Received: Januari 2026
Reviewed: Januari 2026
Published: Januari 2026

Plagiarism checker no 80
Prefix DOI :
[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)
Copyright : author
Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki posisi strategis sebagai unsur terpenting dalam keberlangsungan organisasi, baik pada sektor swasta maupun lembaga pemerintahan. Keberhasilan organisasi dalam merealisasikan visi dan misi sangat ditentukan oleh kualitas, kompetensi, serta kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas operasional secara optimal. Dalam konteks tersebut, kinerja pegawai tidak hanya mencerminkan capaian individu, tetapi juga menggambarkan kapasitas organisasi secara menyeluruh dalam memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat. Oleh sebab itu, pengelolaan kinerja pegawai menjadi bagian integral dari strategi pengembangan organisasi guna meningkatkan produktivitas, efisiensi, serta mutu pelayanan publik.

Pada lingkup pemerintahan daerah, kinerja aparatur memiliki peranan yang semakin penting karena berkaitan langsung dengan pelaksanaan pelayanan publik sebagai hak dasar warga negara. Salah satu perangkat daerah yang memiliki fungsi strategis adalah Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Sidoarjo. Sekretariat DPRD berperan sebagai unsur pendukung yang bertanggung jawab menyediakan layanan administratif, teknis, dan prosedural bagi anggota DPRD dalam menjalankan tiga fungsi utama, yaitu legislasi, penganggaran, dan pengawasan terhadap pelaksanaan kebijakan pemerintah daerah. Efektivitas pelaksanaan fungsi tersebut sangat bergantung pada tingkat profesionalisme, komitmen, serta kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Sidoarjo yang terlibat dalam berbagai aktivitas, mulai dari penyusunan dokumen kelembagaan, fasilitasi rapat-rapat resmi, hingga dukungan analisis kebijakan. Meskipun memiliki peran yang krusial, kinerja pegawai di lingkungan Sekretariat DPRD tidak terlepas dari pengaruh berbagai faktor internal maupun eksternal yang saling berinteraksi.

Salah satu faktor yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai adalah beban kerja. Beban kerja dapat dimaknai sebagai akumulasi tugas, tanggung jawab, dan aktivitas yang

harus diselesaikan pegawai dalam periode waktu tertentu dengan mempertimbangkan tingkat kompleksitas pekerjaan. Beban kerja yang melebihi kapasitas individu dan tidak diimbangi dengan dukungan sumber daya yang memadai berpotensi menimbulkan tekanan psikologis dan kelelahan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan produktivitas (Bakker & Demerouti, 2022). Temuan Putri dan Hidayat (2023) menunjukkan bahwa ketidakseimbangan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, sementara beban kerja yang sesuai dengan kemampuan justru mampu meningkatkan motivasi dan hasil kerja. Dalam praktiknya, pegawai Sekretariat DPRD kerap dihadapkan pada intensitas pekerjaan yang tinggi, seperti persiapan agenda rapat paripurna, pengelolaan administrasi legislatif, serta tuntutan responsivitas terhadap kebutuhan informasi anggota DPRD.

Selain beban kerja, keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (work-life balance) juga menjadi aspek penting dalam menunjang kinerja pegawai. Allen, Cho, dan Meier (2022) mendefinisikan work-life balance sebagai kondisi ketika individu mampu mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara proporsional. Penelitian Rahmawati (2024) mengungkapkan bahwa work-life balance memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintahan. Konsep ini berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam mengatur waktu, energi, dan peran antara tanggung jawab profesional dan kebutuhan personal maupun keluarga. Dalam konteks kehidupan modern, aparat pemerintah tidak hanya menghadapi tuntutan pekerjaan, tetapi juga peran sosial dan keluarga yang kompleks. Ketidakseimbangan antara kedua aspek tersebut berpotensi menimbulkan stres berkepanjangan, penurunan motivasi kerja, hingga kelelahan emosional (burnout), yang selanjutnya berdampak negatif terhadap kinerja dan komitmen organisasi. Oleh karena itu, kajian mengenai work-life balance menjadi relevan untuk dianalisis pada pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Sidoarjo.

Lingkungan kerja juga merupakan faktor penting yang memengaruhi aktivitas dan kinerja pegawai. Schaufeli (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan kenyamanan psikologis serta motivasi kerja pegawai. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Sari dan Nugroho (2022) yang membuktikan adanya pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sektor publik. Temuan tersebut diperkuat oleh Dewi (2024) yang menegaskan bahwa suasana kerja yang harmonis serta ketersediaan fasilitas yang memadai berkontribusi pada peningkatan kualitas pelayanan publik. Lingkungan kerja mencakup dua dimensi utama, yaitu lingkungan fisik dan nonfisik. Lingkungan fisik meliputi kondisi ruang kerja, ketersediaan sarana dan prasarana, pencahayaan, serta aspek keselamatan dan kesehatan kerja. Sementara itu, lingkungan nonfisik berkaitan dengan hubungan antarpegawai, efektivitas komunikasi, budaya organisasi, serta dukungan pimpinan. Perbedaan karakteristik lingkungan kerja pada setiap instansi dapat memengaruhi cara pegawai melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga aspek ini menjadi relevan untuk diteliti.

Kinerja pegawai merupakan indikator utama keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja tidak hanya dinilai dari jumlah pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga mencakup kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, serta tingkat tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas. Mangkunegara (2021) mendefinisikan kinerja pegawai sebagai hasil kerja yang dicapai secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan. Kinerja yang optimal mencerminkan kemampuan pegawai dalam mengelola pekerjaan secara efektif dan efisien, sehingga berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi dan peningkatan kualitas pelayanan publik. Definisi serupa dikemukakan oleh Wulandari (2024) yang menekankan bahwa kinerja merupakan hasil kerja pegawai baik dari sisi kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Dalam sistem administrasi kepegawaian pemerintahan, absensi pegawai menjadi instrumen standar untuk memantau tingkat kehadiran dan disiplin kerja. Absensi tidak hanya berfungsi sebagai alat pengendalian administratif, tetapi juga memberikan gambaran umum mengenai pola kehadiran pegawai selama jam kerja. Dalam penelitian ini, data absensi pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Sidoarjo digunakan secara deskriptif sebagai informasi pendukung untuk memperkaya analisis kondisi kerja aktual, tanpa menjadikannya sebagai variabel utama penelitian. Pendekatan tersebut memungkinkan peneliti memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai realitas pelaksanaan tugas pegawai.

Berdasarkan pemaparan tersebut, dapat disimpulkan bahwa beban kerja, work-life balance, dan lingkungan kerja merupakan faktor-faktor yang relevan dalam memengaruhi kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Sidoarjo. Ketiga variabel tersebut saling berinteraksi dan membentuk sistem kerja yang kompleks. Oleh karena itu, penelitian berjudul *“Pengaruh Beban Kerja, Work-Life Balance, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Sidoarjo”* dilakukan untuk menguji hubungan empiris antarvariabel, mengidentifikasi pola pengaruh yang signifikan, serta merumuskan rekomendasi strategis bagi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif.

Urgensi penelitian ini terletak pada upaya peningkatan efektivitas dan produktivitas kinerja aparatur pemerintah, khususnya di lingkungan Sekretariat DPRD Kabupaten Sidoarjo yang memiliki peran strategis dalam mendukung kinerja lembaga legislatif daerah. Hasil penelitian diharapkan mampu memberikan gambaran empiris mengenai kondisi beban kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan lingkungan kerja pegawai, sehingga dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi manajemen dalam merumuskan kebijakan yang berorientasi pada peningkatan kinerja dan kesejahteraan pegawai.

II. KAJIAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2022:10), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu disiplin ilmu sekaligus seni yang berfokus pada pengelolaan hubungan dan peran tenaga kerja secara optimal, sehingga pelaksanaannya dapat berlangsung secara efektif dan efisien dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi, kesejahteraan karyawan, serta kepentingan masyarakat secara luas.

B. Beban Kerja (X1)

Munandar (2021:134) mengemukakan bahwa beban kerja merupakan selisih antara kemampuan atau kapasitas yang dimiliki pegawai dengan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan. Ketika tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas individu, kondisi tersebut dapat menimbulkan ketidakharmonisan yang berpotensi menyebabkan kelelahan, tekanan kerja, serta penurunan tingkat produktivitas pegawai.

C. Work-Life Balance (X2)

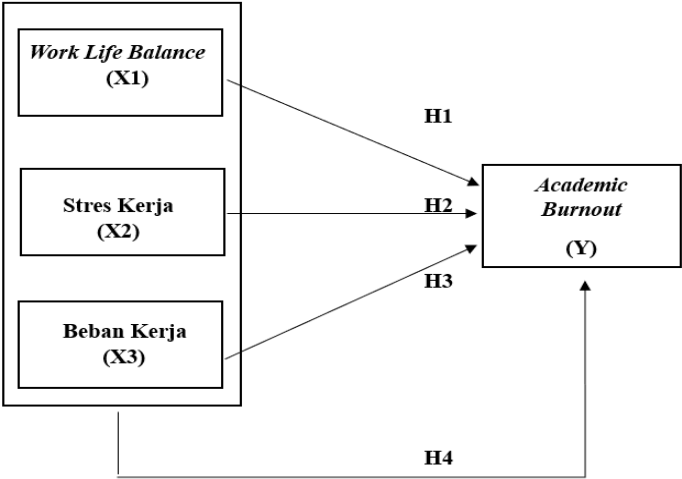
Menurut Widyastuti (2021:77) menjelaskan bahwa konsep work-life balance tidak dimaknai sebagai pembagian waktu yang sama antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, melainkan sebagai pengaturan waktu, tenaga, dan fokus secara seimbang dan proporsional sesuai dengan kebutuhan serta prioritas masing-masing individu.

D. Lingkungan Kerja (X3)

Sedarmayanti (2022:72) mengemukakan bahwa lingkungan kerja mencakup seluruh kondisi dan fasilitas yang berada di sekitar pegawai, terutama aspek fisik seperti tata ruang kerja, kelengkapan sarana, kebersihan, pencahayaan, serta faktor ergonomi yang menunjang kenyamanan dalam bekerja. Lingkungan fisik yang memadai dapat membantu pegawai menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif sekaligus meminimalkan kelelahan dan tekanan kerja yang disebabkan oleh kondisi kerja yang kurang kondusif.

E. Kinerja Karyawan

Robbins dan Judge (2020:57) menyatakan bahwa kinerja pegawai menggambarkan tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas, yang tercermin dari sejauh mana tanggung jawab pekerjaan dapat dipenuhi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Dengan demikian, kinerja dinilai berdasarkan kesesuaian antara hasil kerja yang dicapai dengan kriteria atau tolok ukur yang telah ditentukan.



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual di atas, maka untuk menjawab masalah yang dikemukakan oleh penulis. Maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

- 1. H1 = Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai
- 2. H2 = *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai
- 3. H3 = Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai
- 4. H4 = Beban Kerja, *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan memperoleh data empiris terkait pengaruh Beban Kerja, Work-Life Balance, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai tetap dan non-tetap (honorer) yang bekerja di Sekretariat DPRD Kabupaten Sidoarjo yang berjumlah 60 orang, dan seluruh populasi tersebut dijadikan sebagai sampel penelitian melalui teknik sampling jenuh karena jumlahnya relatif terbatas. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh responden menggunakan skala Likert lima tingkat sebagai alat ukur variabel penelitian. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh langsung dari responden, serta didukung oleh data sekunder berupa dokumen dan literatur yang relevan. Analisis data dilakukan dengan teknik regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel independen baik secara simultan maupun parsial terhadap variabel dependen. Penelitian ini dilaksanakan di Sekretariat DPRD Kabupaten Sidoarjo selama periode September hingga Desember 2025.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah Item	Rentang r Hitung	r Tabel	Keterangan
Beban Kerja (X ₁)	10	0,427- 0,692	0,2542	Seluruh item valid
Work-Life Balance (X ₂)	10	0,376 - 0,745	0,2542	Seluruh item valid
Lingkungan Kerja (X ₃)	12	0,313 - 0,707	0,2542	Seluruh item valid
Kinerja Pegawai (Y)	10	0,390 - 0,824	0,2542	Seluruh item valid

Sumber: Output SPSS 2025

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan program SPSS, uji validitas dilakukan untuk mengetahui kelayakan setiap item pernyataan dalam mengukur variabel penelitian. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *Corrected Item Total Correlation* (r hitung) dengan nilai r tabel sebesar 0,2542. Suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Beban Kerja (X₁), Work-Life Balance (X₂), Lingkungan Kerja (X₃), dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan r tabel. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator mampu mengukur konstruk variabel yang dimaksud secara tepat dan konsisten.

Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data. Validitas instrumen ini menunjukkan bahwa kuesioner mampu merepresentasikan variabel penelitian secara akurat, sehingga hasil analisis selanjutnya, khususnya pengujian regresi linier berganda, dapat dilakukan dengan tingkat kepercayaan yang memadai.

2. Uji Relibilitas

Tabel 2. Hasil Uji Relibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Minimum
X1	0,767	0.60
X2	0,752	0.60
X3	0,732	0.60
Y	0,841	0.60

Sumber: Output SPSS 2025

Berdasarkan hasil pengujian, variabel Beban Kerja (X₁) memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,767, variabel Work-Life Balance (X₂) sebesar 0,752, dan variabel Lingkungan Kerja (X₃) sebesar 0,732. Sementara itu, variabel Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan nilai Cronbach's Alpha tertinggi, yaitu sebesar 0,841. Seluruh nilai tersebut berada di atas batas minimum 0,60.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan memiliki tingkat konsistensi internal yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa item-item pernyataan dalam kuesioner mampu memberikan hasil pengukuran yang stabil dan dapat dipercaya, sehingga layak digunakan untuk analisis data pada tahap selanjutnya.

3. Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardize d Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.20795497
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.097
	Negative	-.074
Test Statistic		.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Output SPSS 2025

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai *Asymp. Sig* sebesar 0,200 yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data penelitian berdistribusi normal, sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

4. Uji Multikolinearitas

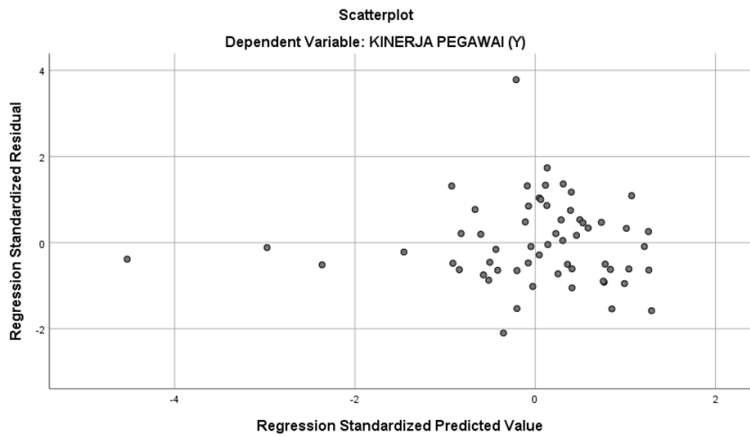
Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Konstanta)	-0,427	2,851		-0,150	0,881		
Beban Kerja (X ₁)	0,238	0,100	0,236	2,391	0,020	0,324	3,087
Work-Life Balance (X ₂)	0,639	0,114	0,595	5,591	0,000	0,279	3,588
Lingkungan Kerja (X ₃)	0,139	0,083	0,140	1,687	0,097	0,458	2,186

Sumber: Output SPSS 2025

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas seluruh variabel independen memiliki nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10 dan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,1. Temuan ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antarvariabel independen, sehingga model regresi yang digunakan memenuhi asumsi klasik dan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

5. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Output SPSS 2025

Berdasarkan hasil pengamatan pada Gambar 2, sebaran titik pada grafik terlihat menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ditemukan indikasi terjadinya heteroskedastisitas, sehingga asumsi homoskedastisitas dalam model regresi dinyatakan terpenuhi dan model layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.120	1.768		.068	.946
	BEBAN KERJA (X1)	-.019	.062	-.071	-.305	.762
	WORK LIFE BALANCE (X2)	.025	.071	.087	.347	.730
	LINGKUNGAN KERJA (X3)	.027	.051	.105	.536	.594

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: Output SPSS 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 5, nilai signifikansi untuk variabel Beban Kerja (X₁) sebesar 0,762, Work-Life Balance (X₂) sebesar 0,730, dan Lingkungan Kerja (X₃) sebesar 0,594, yang seluruhnya lebih besar dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi, sehingga asumsi klasik terpenuhi dan model dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

6. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.427	2.851		-.150	.881
	BEBAN KERJA (X1)	.238	.100	.236	2.391	.020
	WORK LIFE BALANCE (X2)	.639	.114	.595	5.591	.000
	LINGKUNGAN KERJA (X3)	.139	.083	.140	1.687	.097

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

Sumber: Output SPSS 2025

Berdasarkan hasil hitungan diatas, diperoleh persamaan regresi linier berganda yang signifikan sebaagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$
$$Y = -427 + 0,238X_1 + 0,639X_2 + 0,139X_3 + e$$

- 1. Beban Kerja (X_1) memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,238, yang menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja secara proporsional dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan asumsi variabel lain konstan.
- 2. Work-Life Balance (X_2) menunjukkan pengaruh positif dengan koefisien sebesar 0,639, yang mengindikasikan bahwa semakin baik keseimbangan kehidupan kerja, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.
- 3. Lingkungan Kerja (X_3) memiliki koefisien positif sebesar 0,139, yang menandakan bahwa perbaikan lingkungan kerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai dengan asumsi variabel lain tetap.

7. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.907 ^a	.823	.814	2.266
a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA (X3), BEBAN KERJA (X1), WORK LIFE BALANCE (X2)				

Sumber: Output SPSS 2025

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan model regresi dalam menjelaskan variasi variabel dependen, yaitu kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, diperoleh nilai R^2 sebesar 0,814. Nilai tersebut menunjukkan bahwa sebesar 81,4% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Beban Kerja (X_1), Work-Life Balance (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3). Sementara itu, sisanya sebesar 18,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

8. Uji F (Simultan)

Tabel 8. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regressi on	1339.104	3	446.368	86.906	.000 ^b
	Residual	287.629	56	5.136		
	Total	1626.733	59			
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)						
b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA (X3), BEBAN KERJA (X1), WORK LIFE BALANCE (X2)						

Sumber: Output SPSS 2025

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga model regresi dinyatakan layak. Selain itu, nilai F hitung sebesar 86,906 lebih besar dibandingkan F tabel sebesar 3,162, sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara simultan Beban Kerja (X_1), Work-Life Balance (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

9. Uji t (Parsial)

Tabel 9. Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Konstanta)	-0,427	2,851	-	-0,150	0,881
Beban Kerja (X ₁)	0,238	0,100	0,236	2,391	0,020
Work-Life Balance (X ₂)	0,639	0,114	0,595	5,591	0,000
Lingkungan Kerja (X ₃)	0,139	0,083	0,140	1,687	0,097

Sumber: Output SPSS 2025

Pada tingkat signifikansi 5% diperoleh nilai t tabel sebesar 2,396.

1. Beban Kerja (X₁) memiliki nilai t hitung 2,391 dengan signifikansi 0,020 (< 0,05), sehingga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
2. Work-Life Balance (X₂) menunjukkan nilai t hitung 5,591 dengan signifikansi 0,000 (< 0,05), yang berarti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
3. Lingkungan Kerja (X₃) memiliki nilai t hitung 1,687 dengan signifikansi 0,097 (> 0,05), sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

V. PENUTUP

Simpulan:

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban Kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, yang menunjukkan bahwa tingkat beban kerja tidak secara langsung memengaruhi hasil kerja pegawai.
2. Work-Life Balance (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sehingga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja.
3. Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, yang menegaskan bahwa kondisi kerja yang nyaman dan mendukung mampu meningkatkan efektivitas kerja.
4. Secara simultan, Beban Kerja, Work-Life Balance, dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
5. Nilai R² sebesar 0,823 menunjukkan bahwa 82,3% variasi Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model.

Saran:

Berdasarkan hasil penelitian dan keterbatasan yang ada, peneliti menyarankan agar instansi mempertahankan pembagian tugas yang telah berjalan baik dengan tetap memantau kondisi pegawai guna mencegah kejenuhan kerja, serta meningkatkan perhatian pimpinan terhadap work-life balance melalui kebijakan kerja yang mendukung kesejahteraan pegawai dan penyediaan waktu istirahat yang memadai. Selain itu, lingkungan kerja perlu terus ditingkatkan, baik dari aspek fasilitas fisik, kenyamanan ruang kerja, maupun hubungan antarpegawai, karena peningkatan kinerja sebaiknya dilakukan secara menyeluruh dengan memperhatikan seluruh aspek kerja. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi, kompensasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja agar model penelitian lebih komprehensif, memperluas objek penelitian pada instansi atau lembaga lain untuk meningkatkan generalisasi hasil, menggunakan metode campuran seperti wawancara atau observasi guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam, serta meningkatkan jumlah sampel agar hasil penelitian lebih akurat dan representatif.

DAFTAR PUSTAKA

Eryana, D., & Indah, R. (2020). Lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja. Jurnal Administrasi dan Bisnis, 6(2), 99-108.

Fahira, N., & Yasin, M. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Manajemen dan Organisasi, 12(2), 88-101.

- Fitriani, S. (2023). Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di Kota Malang. *Jurnal Pendidikan dan Manajemen*, 8(1), 55-64.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2012). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Erlangga, hlm. 89.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haryani, D. (2025). Pengaruh *Work-Life Balance* dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN Icon Plus Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 14(1), 33-45.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Bekasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(3), 77-86.
- Kurniawan, F. (2020). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Sektor Jasa Transportasi. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(2), 21-31.
- Lestari, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pembagian Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 13(2), 64-73.
- Lestari, A., & Dwianto, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Non-PNS di BAPPENAS. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*, 11(1), 28-39.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, hlm. 67.
- Marisya, F. (2022). Lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi & Manajemen*, 8(2), 553-578.
- Nanda Aswan Rosmana. (2021). Lingkungan kerja sebagai faktor kinerja. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, 6(1), 135-145.
- Pratiwi, N. (2022). Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai di Sektor Perbankan Jakarta. *Jurnal Manajemen Keuangan dan Bisnis*, 9(4), 120-130.
- Rahman, A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Instansi Pemerintah di Yogyakarta. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 6(1), 44-53.
- Sari, N. P., & Nugroho, W. (2023). Pengaruh Beban Kerja, *Work-Life Balance*, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Logistik di Semarang. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Kontemporer*, 11(3), 88-97.
- Simatupang, T. (2019). *Manajemen tim dan organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharjo, I. P., & Shabri, A. (2022). Teamwork pelaksanaan pendidikan Islam. *Sultra Educational Journal (Seduj)*, 2(3), 230-231. <http://jurnal-unsultra.ac.id/index.php/seduj>
- Sutrisno, E. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Siregar, D. (2022). Pengaruh Beban Kerja, *Work-Life Balance*, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Medis di Sektor Kesehatan. *Jurnal Administrasi Rumah Sakit*, 5(2), 41-52.
- Timbuleng, Y., Lengkong, F., & Lumantow, C. (2024). Analisis Pengaruh *Work-Life Balance*, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Ekonomi Pembangunan Daerah*, 12(1), 22-33.
- Wulandari, E. (2024). Pengaruh Beban Kerja, *Work-Life Balance*, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Lembaga Pemerintahan Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 15(2), 75-84.
- Yulandari, F., & Onsardi, O. (2020). Beban kerja dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 122-135.