

The Influence Of Work Life Balance And Work Environment On Performance In The Praja Pamong Police Unit Karawang Regency

Pengaruh *Work Life Balance* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang

Rizieq Nur Ilham¹, Sari Marliani², July Yuliawati³

Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2,3}

mn21.rizieqilham@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, sari.marliani@ubpkarawang.ac.id²,

july.yuliawati@ubpkarawang.ac.id³

*Corresponding Author

ABSTRACT

This study evaluates the impact of work-life balance and work environment on the performance of Karawang Regency Satpol PP employees. The concept of work-life balance reflects an individual's capacity to manage the integration of professional demands and personal life dynamics, while the work environment includes physical and psychological aspects that affect employee comfort. The approach applied is quantitative method with descriptive and verification, data from 100 civil servants were collected through questionnaires and studied with multiple linear regression through SPSS version 26. The conclusions in this study include, 1) Work Life Balance with a value of 399 good category, 2) Work environment with a value of 379 good category, 3) employee performance with a value of 406 good category, 4) Work Life Balance individually influences positively very significant sig value of 0.000 < 0.05 while the t value is 5.820 > 1.985, 5) The work environment has a significant positive effect with a sig value of 0.008 < 0.05 and t count is 2.701 > 1.985 on employee performance at the Karawang Satpol PP, 6) Work Life Balance and the work environment simultaneously have a very significant effect with a sig value of 0.000 < 0.05 and fcount 37.905 > ftabel 3.09 on the performance of Karawang Satpol PP employees. While the determination value is 0.439 or 43.9% while the remaining 0.561 or 56.1% is a variable outside this study. As with the previous conclusions, it is recommended that agencies implement policies that support work-life balance and improve work environment facilities and conditions to optimize employee performance.

Keywords : *Work-Life Balance, Work Environment, Employee Performance, Satpol PP, Karawang*

ABSTRAK

Penelitian ini mengevaluasi dampak work-life balance maupun lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Karawang. Konsep work-life balance merefleksikan kapasitas individu dalam mengelola keterpaduan antara tuntutan profesional maupun dinamika kehidupan personal, sedangkan lingkungan kerja meliputi aspek fisik dan psikologis yang memengaruhi kenyamanan pegawai. Adapun pendekatan yang diterapkan yakni metode kuantitatif dengan deskriptif maupun verifikasi, data dari 100 pegawai PNS dikumpulkan melalui kuesioner dan dikaji dengan regresi linear berganda melalui SPSS versi 26. Kesimpulannya pada penelitian ini meliputi, 1) Work Life Balance dengan nilai 399 kategori baik, 2) Lingkungan kerja dengan nilai 379 kategori baik, 3) kinerja pegawai dengan nilai 406 kategori baik, 4) Work Life Balance secara individual mempengaruhi positif sangat signifikan bernilai sig 0,000 < 0,05 sedangkan nilai t hitung adalah 5,820 > 1,985, 5) Lingkungan kerja mempunyai pengaruhnya dengan positif signifikan bernilai sig 0,008 < 0,05 dan t hitung adalah 2,701 > 1,985 pada kinerja pegawai pada Satpol PP Karawang, 6) Work Life Balance beserta lingkungan kerja berpengaruh simultan sangat signifikan bernilai sig 0,000 < 0,05 serta fhitung 37.905 > ftabel 3,09 pada kinerja pegawai Satpol PP Karawang. Sementara nilai determinasi 0.439 atau 43,9% sedangkan sisanya 0,561 atau 56,1% merupakan variabel di luar penelitian ini. Sebagaimana kesimpulan sebelumnya, disarankan agar instansi menerapkan kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja-hidup serta meningkatkan fasilitas dan kondisi lingkungan kerja guna mengoptimalkan kinerja pegawai.

Kata Kunci : *Work-Life Balance, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai, Satpol PP, Karawang*

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia yaitu aset utama di organisasi, termasuk dalam lingkungan pemerintahan. Dalam organisasi seperti Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP), kinerja pegawai menjadi aspek krusial. Dalam memastikan keteraturan publik, memberikan perlindungan kepada masyarakat, serta menegakkan peraturan daerah. Untuk mencapai kinerja yang optimal, berbagai faktor berperan, Termasuk di dalamnya keselarasan di antara kehidupan pribadi maupun profesional serta lingkungan kerjanya yang mendukung maupun nyaman.

Kinerja pegawai adalah faktor utama dalam keberhasilan organisasi, terutama di Satpol PP yang bertugas menjaga ketertiban, melindungi masyarakat, dan menegakkan peraturan (Raharja & Muhyi, 2024). Kinerja yang maksimal dipengaruhi oleh keseimbangan diantara tanggung jawab pekerjaan, kehidupan pribadi, maupun kondisi lingkungan kerja. Keseimbangan ini mencerminkan kemampuan individu dalam mengelola tuntutan pekerjaan dan aspek personal secara seimbang. Di lingkungan Satpol PP, keseimbangan tersebut sering terganggu oleh jam kerja yang panjang, tugas yang menantang, serta tekanan fisik dan mental, yang berpotensi menurunkan motivasi serta produktivitas pegawai. Selain itu, lingkungan kerja, baik dari sisi fisik seperti kenyamanan dan ketersediaan fasilitas, maupun dari sisi psikologis seperti interaksi sosial, turut berdampak pada kinerja. Faktor eksternal seperti cuaca ekstrem dan tekanan dari masyarakat juga dapat mempengaruhi semangat kerja. Dengan demikian, keseimbangan kerja maupun kehidupan serta lingkungan kerja yang mendukung sangat dibutuhkan guna menjaga efektivitas pegawai.

Studi terdahulu menunjukkan berbagai temuan terkait dampaknya pada keseimbangan kerja-hidup maupun lingkungan kerjanya pada kinerja pegawai. Kembuan, (2021) dan Palar et al., (2022) menemukan pengaruh signifikan secara simultan, tetapi *work-life balance* tidak selalu berdampak secara parsial, seperti di PT. PLN (Persero) Area Manado. Sebaliknya, (Maretta, (2022) dan Luthfiyani, (2019) menegaskan pengaruh positif *work-life balance* terhadap produktivitas individu. Lestary & Harmon, (2017) serta Nuryasin, (2016) menunjukkan lingkungan kerja berdampak positif, sementara Sarip & Mustangin, (2023) menemukan dampak yang tidak selalu signifikan. Perbedaan hasil ini menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut dalam konteks organisasi pemerintahan seperti Satpol PP Kabupaten Karawang.

Satpol PP Kabupaten Karawang berperan penting dalam menjaga ketertiban dan keamanan di tengah dinamika sosial dan ekonomi yang kompleks. Dengan pertumbuhan industri dan urbanisasi yang pesat, tantangan semakin meningkat. Tugas utama Satpol PP meliputi penegakan peraturan daerah, pengawasan ketertiban umum, dan perlindungan masyarakat. Dalam menjalankan tugasnya, pegawai Satpol PP harus memiliki kesiapan fisik, mental, dan keterampilan interpersonal yang tinggi (Eprianti et al., 2022). Satpol PP Kabupaten Karawang menghadapi tantangan dalam pencapaian target kinerja, dengan realisasi peningkatan kapasitas SDM sebesar 80%, serta kerja sama antar daerah dan pemberdayaan masyarakat yang masing-masing hanya mencapai 75%. Kendala ini dipengaruhi oleh *work-life balance* yang belum optimal, di mana pegawai menghadapi beban kerja tinggi, jam kerja panjang, dan tekanan yang berdampak pada produktivitas. kemudian, lingkungan kerja yang belum sepenuhnya menunjang, baik dari segi fasilitas fisik maupun hubungan antarpegawai, turut menghambat efektivitas pelaksanaan tugas. Ketidakseimbangan ini berdampak pada motivasi pegawai dan capaian target strategis organisasi. Oleh karena itu, diperlukan langkah strategis untuk meningkatkan keseimbangan kerja-hidup maupun mewujudkan lingkungan kerja yang lebih mendukung guna mengoptimalkan kinerja Satpol PP Kabupaten Karawang.

Dengan mempertimbangkan latar belakang tersebut, dilakukannya penelitian ini guna menganalisa secara mendalam mengenai **“Pengaruh *Work-Life Balance* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang”**.

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi akademis dan praktis, terutama dalam perumusan kebijakan untuk meningkatkan kinerja pegawai di instansi pemerintah.

Tujuan Penelitian

Merujuk pada rumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, adapun tujuannya pada penelitian ini guna memperoleh bukti yang akurat terkait:

1. Untuk mengenal bagaimana *work life balance* di Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Karawang.
2. Untuk mengenal lingkungan kerja di PNS pada Satpol PP Kabupaten Karawang.
3. Untuk mengenal kinerja di PNS pada Satpol PP Kabupaten Karawang.
4. Untuk mengenal apakah *work life balance* berdampak secara signifikan terhadap kinerja PNS pada Satpol PP Kabupaten Karawang.
5. Untuk mengenal apakah lingkungan kerja berdampak secara signifikan terhadap kinerja PNS pada Satpol PP Kabupaten Karawang.
6. Untuk mengenal apakah *work life balance* dan lingkungan kerja secara simultan berdampak terhadap kinerja PNS pada Satpol PP Kabupaten Karawang.

2. Tinjauan Pustaka

Manajemen

Istilah “manajemen” berasal dari kosakata dalam bahasa Prancis *management* (seni mengatur), bahasa Italia *meneggiare* (mengendalikan), dan bahasa Inggris *to manage* (mengelola). Manajemen merupakan proses pengelolaan serta optimalisasi maupun pengendalian sumber daya guna meraih sasaran secara maksimal dalam kerangka efisiensi maupun efektivitas melalui tahapan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengendalian. Menurut Malayu S.P. Hasibuan, terdapat enam unsur utama dalam manajemen, yaitu sumber daya manusia, keuangan, metode, bahan, teknologi, dan pasar. Jika keenam unsur tersebut dikelola dengan baik, maka efektivitas organisasi dapat meningkat. (Dwiayama, 2018).

Manajemen Sumber Daya Manusia

MSDM yaitu upaya strategis dalam perencanaan, perkembangan, maupun pengelolaan karyawan untuk mencapai tujuan secara efisien. MSDM bertujuan memperoleh, melatih, mempertahankan pegawai kompeten, memberikan kompensasi adil, serta mengelola hubungan kerja demi kesejahteraan dan produktivitas. Penelitian Kembuan, (2021) dan Palar, (2022) menunjukkan bahwasanya MSDM berkontribusi signifikan terhadap produktivitas dan kinerja pegawai. Selain itu, Maretta, (2022) menegaskan bahwasanya keseimbangan kerja-hidup dan kecerdasan emosional dalam MSDM meningkatkan motivasi kerja. Pengelolaan SDM yang tepat tidak hanya meningkatkan efektivitas organisasi tetapi juga kesejahteraan pegawai. Manajemen SDM adalah proses perencanaan, rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan karir untuk mencapai tujuan organisasi. Pengelolaan SDM yang baik memudahkan manajer dalam merekrut karyawan dengan keterampilan yang sesuai (Risma Sri Mardini et al., 2024).

Work Life Balance

Work-life balance yakni faktor esensial bagi pegawai dalam rangka mengharmoniskan dimensi profesional dengan ranah kehidupan personal. Hasibuan (2015) dalam Kembuan, (2021) menyatakan bahwasanya program *work-life balance* mencakup dukungan keluarga, kesehatan, kesejahteraan, dan fleksibilitas kerja seperti *flextime* dan *telecommuting*. Menurut Kembuan, (2021), kebijakan perusahaan berperan dalam menjaga keseimbangan ini tanpa mengorbankan tanggung jawab kerja. Schabracq dkk. dalam Oktarini, (2022) mengidentifikasi Beberapa aspek yang mempengaruhi keseimbangan kerja-hidup meliputi kepribadian,

lingkungan keluarga, beban kerja, dan pola sikap individu terhadap keseimbangan kerja dan kehidupan.

Keseimbangan kehidupan kerja mencakup berbagai aspek yang memengaruhi hubungan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi individu. Menurut Fisher, Bulger, dan Smith Novelia (2013) dalam Saifullah (2020), work-life balance dapat diukur melalui empat dimensi utama. Pertama, *“work interference with personal life”*, yakni tingkat interferensi peran pekerjaan terhadap ranah kehidupan personal individu, seperti keterbatasan waktu untuk keluarga dan aktivitas sosial akibat beban kerja. Kedua, *“personal life interference with work”*, yang menunjukkan bagaimana kehidupan pribadi memengaruhi pekerjaan, misalnya tanggung jawab keluarga atau kondisi pribadi yang berdampak pada kinerja. Ketiga, *personal life enhancement of work*, yakni peran kehidupan pribadi dalam mendukung kinerja kerja, seperti dukungan sosial dan hubungan baik di lingkungan kerja. Keempat, *“work enhancement of personal life”*, yakni peran konstruktif pekerjaan dalam akselerasi kualitas kehidupan personal, termasuk pengembangan kompetensi seperti keterampilan yang bermanfaat dalam kehidupan sehari-hari. Memahami keempat dimensi ini dapat membantu perusahaan menyusun kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja dan meningkatkan produktivitas karyawan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sebagai aspek fisik maupun non fisik di sekitar pegawai yang memengaruhi kinerja. Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja mencakup fasilitas pendukung dalam instansi Untuk mewujudkan tujuan yang selaras dengan visi dan misi organisasi. Menurut Sedarmayanti (2017) dalam Hapsari, (2022), lingkungan kerja terbagi atas dua dimensi utama. Lingkungan kerja fisik mencakup berbagai faktor yang Mempengaruhi kesejahteraan serta kinerja pegawai, seperti penerangan cahaya, kelembaban, temperatur, kebisingan, sirkulasi udara, getaran mekanis, keamanan, tata warna, musik. Dekorasi tata letak maupun bau-bauan. Sementara itu, lingkungan kerja nonfisik merepresentasikan dimensi sosial di ruang kerja, yang mencakup dinamika interaksi profesional antara pimpinan maupun bawahan, serta kualitas hubungan interpersonal antar rekan kerja. Kedua dimensi ini mempunyai peranan krusial dalam mewujudkan suasana kerja yang kondusif guna meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja

Menurut KBBI, kinerja adalah prestasi kerja dalam menjalankan tugas. Kinerja dipengaruhi oleh kemampuan, pemahaman tugas, dan motivasi (Nurfitriani, 2022). Faktor internal mencakup kecerdasan dan keterampilan, sementara faktor eksternal meliputi lingkungan kerja (Mangkunegara dalam Nurfitriani, 2022). Pegawai dengan motivasi dan keterampilan tinggi lebih mudah mencapai kinerja optimal. Kinerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya dalam periode waktu tertentu dapat diukur melalui beberapa dimensi dan indikator. Dimensi pertama adalah kualitas kerja, yang mencakup ketelitian, hasil kerja, dan ketepatan waktu. Dimensi kedua adalah kuantitas kerja, yang dinilai berdasarkan kecepatan dan pencapaian target. Dimensi ketiga adalah kerjasama, yang terlihat dari jalinan kerja sama dan kekompakan dalam tim. Terakhir, dimensi inisiatif mencerminkan kemauan dan kemandirian seseorang dalam menjalankan tugasnya. Keempat dimensi ini berperan penting dalam menilai efektivitas dan produktivitas kinerja pegawai.

Kerangka Pemikiran Dan Hipotesis Penelitian

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja

Work-life balance sebagai kemampuan individu dalam mengelola tuntutan pekerjaan maupun kehidupan pribadi secara seimbang agar tetap produktif serta menjaga kesehatan

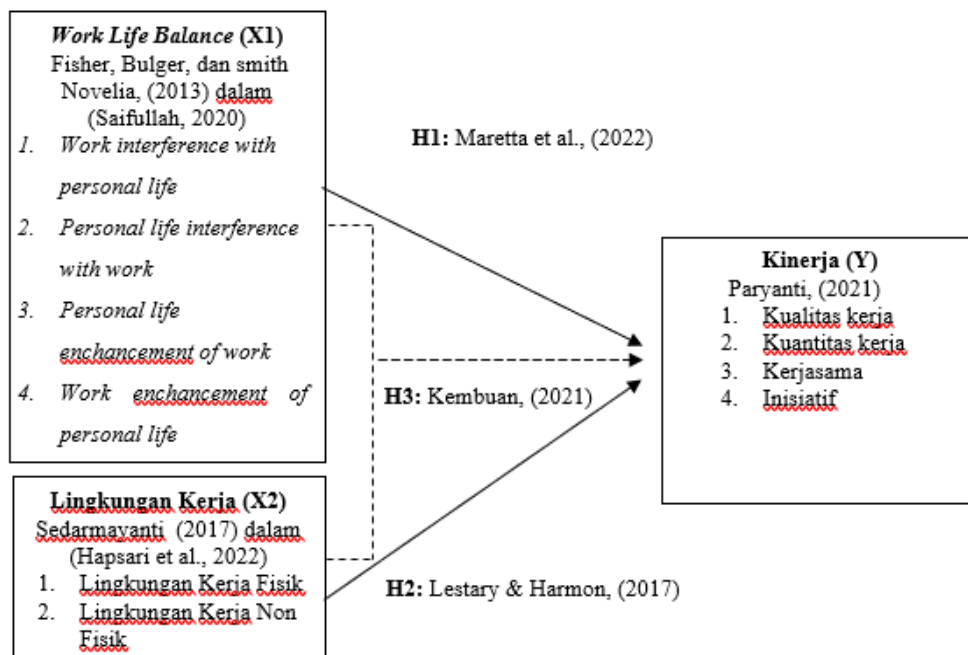
mental (Bradley, 2017). Ketidakseimbangan dapat menyebabkan stres dan menurunkan kinerja. Penelitian Mareta, (2022) Menandakan bahwasanya keseimbangan yang optimal dapat meningkatkan energi, konsentrasi, dan semangat kerja. Di Satpol PP Kabupaten Karawang, beban kerja tinggi menjadi tantangan, sehingga diperlukan kebijakan fleksibilitas jam kerja dan program kesehatan mental untuk meningkatkan produktivitas.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Lingkungan kerja meliputi aspek fisik yang di antaranya yakni suhu maupun pencahayaan serta aspek non-fisik yakni budaya kerja maupun hubungan sosial (Sedarmayanti, 2017). Lestary & Harmon, (2017) menyebutkan bahwasanya lingkungan yang kondusif meningkatkan motivasi dan produktivitas, sedangkan lingkungan yang buruk menurunkan kinerja. Di Satpol PP Kabupaten Karawang, tantangan seperti cuaca ekstrem dan tekanan masyarakat memerlukan Sarana yang memadai, interaksi kerja yang harmonis, serta budaya kerja yang mendukung untuk kinerja optimal.

Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja

Work-life balance dan lingkungan kerja saling mendukung dalam memperkuat kinerja pegawai. *Work-life balance* membantu memulihkan energi, sementara lingkungan kerja yang kondusif meningkatkan efisiensi. Penelitian Kembuan, (2021) menunjukkan bahwasanya kedua faktor ini berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan produktivitas. Di Satpol PP Kabupaten Karawang, keseimbangan kerja-hidup dan lingkungan yang baik sangat penting untuk mendukung tugas berat seperti penegakan peraturan. Pengelolaan yang baik dapat mengoptimalkan kinerja pegawai dan mewujudkan tujuan organisasi.



Gambar 1. Paradigma Penelitian
Sumber: Diolah dari berbagai sumber oleh penulis, (2025)

Hipotesis

Merujuk pada kerangka pemikiran dan hasil penelitian sebelumnya, penulis merumuskan hipotesis yang di antaranya meliputi:

H1 : “Terdapat pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja.”

H2 : “Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja.”

H3 : “Terdapat pengaruh *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja.”

3. Metode Penelitian

Desain Penelitian

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif, yang melibatkan pengujian terhadap populasi atau sampel melalui penggunaan instrumen tertentu guna menghimpun data. Data yang terkumpul selanjutnya dianalisis dengan metode kuantitatif dengan tujuan guna menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Adapun subjeknya meliputi pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol pp) Kabupaten Karawang.

Populasi

Populasi penelitian ini meliputi 191 ASN di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang, yang terdiri dari 105 PNS, 3 PPPK, dan 83 THL.

Sampel

Sampel yang diambil yakni 100 PNS di Satpol PP Kabupaten Karawang, sesuai dengan kebutuhan penelitian.

Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2018) dalam Khan, (2022), sampel sebagai bagian dari populasi yang memiliki ciri khas tertentu. Pada penelitian ini digunakannya metode Purposive Sampling, yakni teknik pemilihan sampel yang didasarkan pada berbagai kriteria spesifik yang relevan dengan penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data ini dilakukan melalui penggunaan kuesioner dan telaah pustaka. Kuesioner digunakan untuk mengevaluasi pengaruh work-life balance maupun lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Karawang, dengan mengaplikasikan skala Likert yang berkisar dari 1 “sangat tidak setuju” - 5 “sangat setuju”. Sementara itu, studi pustaka dilakukan dengan menelaah berbagai literatur, buku, dan artikel yang relevan guna mendukung analisis penelitian.

Sumber Data

Data penelitian yang digunakan terbagi atas dua, di antaranya yakni data primer dikumpulkan langsung dari responden melalui kuesioner tertutup, baik secara langsung maupun online menggunakan formulir *Google*. Sementara itu, Data sekunder didapatkan dari berbagai sumber referensi, di antaranya yakni artikel, buku maupun jurnal yang mendukung penelitian.

Teknik Analisis

Penelitian menggunakan analisis deskriptif dan verifikatif. Penelitian menggunakan alat bantu SPSS versi 26 (*Statistical Product and Service Solution*), yang disesuaikan dengan jenis data dan analisis yang dilakukan.

4. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Uji validitas mengfirmasi bahwasanya alat ukur dapat mengukur dengan akurat dan relevan. Dengan $N = 28$, nilai r tabel yakni 0,344 pada sig. 5%. Suatu item dianggap valid jika nilai korelasinya melebihi 0,344. Adapun hasil pengujiannya sebagaimana tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator													Keterangan	
	r Hitung														r Tabel
	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X.11	X.12	X.13		
Work Life Balance	0,45	0,41	0,510	0,430	0,5	0,42	0,51	0,47	0,43	0,49	0,46	0,44	0,47	0,344	Valid
Lingkungan Kerja	0,430	0,46	0,44	0,57	0,540	0,67	0,65	0,410	0,56	0,69	0,73				
Kinerja	0,59	0,71	0,48	0,43	0,52	0,6	0,5	0,62	0,41						

Sumber : Olah Data SPSS Versi 26, 2025

Bersumber pada tabel 1, analisis korelasi dengan SPSS versi 26 menunjukkan bahwasanya ketiga variabel independen memenuhi syarat validitas. Dengan demikian, setiap item valid dan relevan, dengan demikian, data dapat dimanfaatkan untuk analisis selanjutnya.

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas menilai instrument stabil dalam mengukur objek sama. Instrumen dikatakan reliabel apabila menghasilkan data yang konsisten. Dengan digunakannya Cronbach's Alpha (CA), sebagai instrumen dianggap reliabel jika nilainya $> 0,60$, yang menunjukkan keterkaitan yang baik antar item serta layak dipergunakan dalam analisa selanjutnya.

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	Crombach Alpha	Alpha	Keterangan
1	Work Life Balance	0,679	0,60	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0,779	0,60	Reliabel
3	Kinerja	0,659	0,60	Reliabel

Sumber : Olah Data SPSS Versi 26, 2025

Tabel 2. menunjukkan bahwasanya setiap variabel mempunyai nilai CA $> 0,60$. Oleh karena itu, dapat disimpulkannya jika seluruh variabel yang diuji mempunyai indepen reliabilitasnya yang baik.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan memastikan bahwasanya model regresi mempunyai distribusi data yang normal, yang penting untuk validitas analisis. Pengujian dilakukan dengan analisis visual melalui grafik distribusi dan metode Kolmogorov-Smirnov menggunakan SPSS versi 26.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.44693709
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.046
	Negative	-.073
Test Statistic		.073
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 : Olah Data SPSS Versi 26, 2025

Bersumber sebagaimana Tabel 3. uji normalitas, mendapat sig. 0,200 > 0,05. Ini memperlihatkan bahwasanya data residual mengikuti distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Dilakukannya uji multikolinearitas guna mengidentifikasi apakah terdapat hubungannya yang kuat antar variabel independen dalam model regresi. Variabel independen tidak seharusnya memiliki korelasi yang signifikan menurut model regresi yang baik.

Tabel 4. Uji Multikolineritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	<i>Work Life Balance (X1)</i>	.750	1.333
	<i>Lingkungan Kerja (X2)</i>	.750	1.333

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Olah Data SPSS Versi 26, 2025

Hasil pengujian sebagaimana yang tersaji pada tabel 4 memperlihatkan bahwasanya model regresi bebas dari multikolinearitasnya, dengan nilai VIF 1,333 (di bawah batas 10) dan Tolerance 0,750 (di atas 0,10). Mengindikasikan variabel independen bukan interkorelasi kuat, sehingga model regresi valid dan dapat diandalkan dalam analisis.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan guna menilai apakah terdapat perbedaan varians residual dalam model regresi. Jika nilai sig. > 0,05, tidak terjadi heteroskedastisitas, sementara nilai < 0,05 mengindikasikan varians residual tidak konstan, yang dapat memengaruhi keakuratan model.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.900	2.193		2.690	.008
	<i>Work Life Balance (X1)</i>	-.026	.046	-.066	-.568	.571
	<i>Lingkungan Kerja (X2)</i>	-.046	.045	-.117	-1.007	.316

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber : Olah Data SPSS Versi 26, 2025

Hasil pengujian di atas sebagaimana Tabel 5 memperlihatkan bahwasanya heteroskedastisitas tidak ditemukan, dengan nilai signifikansi *Work-Life Balance* (0,571) maupun *Lingkungan Kerja* (0,316), keduanya di atas 0,05.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda diterapkan guna mengkaji dampak simultan dari berbagai variabel independen pada dependen. Metode ini membantu menentukan hubungan dan kekuatan pengaruh antarvariabel. Pengujian dilakukan menggunakan SPSS versi 26.

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Berganda

		Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance VIF
1	(Constant)	6.458	3.482		1.855	.067	
	Work Life Balance (X1)	.424	.073	.511	5.820	.000	.750 1.333
	Lingkungan Kerja (X2)	.194	.072	.237	2.701	.008	.750 1.333

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Olah Data SPSS Versi 26, 2025

Dari tabel 6, diperoleh persamaan regresi $Y = 6,458 + 0,424X_1 + 0,194X_2$.

1. Konstanta (a) 6,458 memperlihatkan variabel independen, yakni *work life balance* maupun lingkungan kerja, tetap atau tidak berubah, maka nilai kinerja akan sebesar 6,458 satuan. Ini memberitahukan nilai dasar atau konstanta dari model regresi.
2. Koefisien regresi 0,424 (X1) memperlihatkan sebilang peningkatan satu satuan pada variabel *work life balance*, kinerja meningkat 0,424 satuan, atau sekitar 42,4%. Artinya, *work life balance* mempunyai pengaruhnya dengan positif pada kinerja.
3. Koefisien regresi 0,194 (X2) memperlihatkan untuk peningkatan satu satuan pada variabel lingkungan kerja, kinerja meningkat sebesar 0,194 satuan, atau sekitar 19,4%. Hal ini mengindikasikan bahwasanya lingkungan kerja memberikan dampak positif terhadap kinerja.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan guna mengukur sejauh mana X1 maupun X2 memberikan kontribusinya pada Y. Nilai yang tinggi mengindikasikan pengaruhnya yang kuat, sementara nilai rendah mencerminkan pengaruhnya yang kurang kuat.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.662 ^a	.439	.427	3.48229

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Work Life Balance (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Olah Data SPSS Versi 26, 2025

Berdasarkan tabel 7, nilai R^2 0.439 memperlihatkan bahwasanya 43,9% variasi dalam kinerja pegawai mampu diuraikan melalui variabel *Work Life Balance* maupun Lingkungan Kerja. Sisa 56,1% dipengaruhi oleh aspek lainnya yang tidak termasuk dalam model ini.

Uji t (Uji Parsial)

Uji parsial (*t-test*) menilai Dampak tiap variabel independen pada dependen secara terpisah. Karena $df = 100 - 2 - 1 = 97$ maupun sig. 0,05, nilai *t* tabel yakni 1,985.

Tabel 8. Hasil Uji t Parsial

		Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance VIF
1	(Constant)	6.458	3.482		1.855	.067	

<i>Work Life Balance</i> (X1)	.424	.073	.511	5.820	.000	.750	1.333
Lingkungan Kerja (X2)	.194	.072	.237	2.701	.008	.750	1.333
a. Dependent Variable: Kinerja (Y)							

Sumber : Olah Data SPSS Versi 26, 2025

1. Variabel *Work Life Balance* mempunyai dampaknya dengan signifikan untuk kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Karawang, dengan t hitung $5.820 > t$ tabel 1.985 maupun sig. $0.000 (< 0.05)$.
2. Variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruhnya dengan signifikan pada Kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Karawang, dengan nilai t hitung $2.701 > t$ tabel 1.985 serta sig. $0.008 (< 0.05)$.

Uji f (Simultan)

Uji simultan (*F-test*) mengukur dampak keseluruhan Variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasilnya menunjukkan sejauh mana kombinasi variabel bebas mampu menguraikan perubahan pada variabel terikat.

Tabel 9. Hasil Uji F Simultan

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	919.304	2	459.652	37.905	.000 ^b
	Residual	1176.256	97	12.126		
	Total	2095.560	99			
a. Dependent Variable: Kinerja (Y)						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), <i>Work Life Balance</i> (X1)						

Sumber : Olah Data SPSS Versi 26, 2025

Bersumber pada tabel 9 tersebut, nilai F hitung yakni 37.905 , dengan sig. 0.000 . dikarenakan sig. < 0.05 dengan demikian dapat disimpulkannya jika variabel X_1 maupun X_2 secara bersama berdampak besar pada Y . Karena itu, diterimanya H_a maupun ditolaknya (H_0).

PEMBAHASAN PENELITIAN

Pembahasan Deskriptif Variabel *Work Life Balance*

Analisis deskriptif memperlihatkan bahwasanya *Work-Life Balance* mempunyai skor 5.198 dengan rata-rata 399 , masuk dalam kategori Baik. Sebagian besar pegawai mampu mengelola keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, Tetapi beban kerja dan jam kerja yang panjang masih menjadi kendala. Kebijakan kerja yang lebih fleksibel diperlukan untuk mengoptimalkan keseimbangan ini.

Pembahasan Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja

Analisis deskriptif menunjukkan bahwasanya *Lingkungan Kerja* memiliki skor 4.178 dengan rata-rata 379 , masuk dalam kategori Baik. Sebagian besar pegawai merasa lingkungan kerja cukup kondusif, tetapi masih perlu perbaikan pada pencahayaan, suhu, kebisingan, dan sirkulasi udara untuk meningkatkan kenyamanan dan produktivitas.

Pembahasan Deskriptif Variabel Kinerja

Analisis deskriptif menunjukkan bahwasanya Kinerja Pegawai memiliki skor 3.662 dengan rata-rata 406 , masuk dalam kategori Sangat Baik. Mayoritas pegawai bekerja optimal dalam ketelitian, ketepatan waktu, kemandirian, dan kerja sama tim. Tetapi, beberapa masih kesulitan menyesuaikan ritme kerja dengan target yang ditetapkan.

Pengaruh Parsial *Work Life Balance* (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Perolehan uji regresi parsial (*t-test*) memperlihatkan nilai sig. $0,000 < 0,05$ maupun *t hitung* $5,820 > t \text{ tabel } 1,660$, sehingga *Work-Life Balance* mempunyai dampaknya yang kuat pada *Kinerja Pegawai*. Penemuan ini selsejalan dengan kajian Mareta, (2022) dan Luthfiyani, (2019), yang mengemukakan bahwasanya keseimbangan kerja-hidup yang baik mengurangi stres, meningkatkan kebahagiaan, dan loyalitas pegawai. Tetapi, penelitian Kembuan, (2021) menunjukkan bahwasanya dalam sektor industri dengan tuntutan kerja tinggi, *Work-Life Balance* tidak selalu berdampak dengan kuat pada kinerja. Faktor lain seperti budaya kerja, kebijakan perusahaan, dan beban kerja dapat memoderasi hubungan tersebut.

Pengaruh Parsial Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Hasil uji regresi parsial (*t-test*) memperlihatkan nilai sig. $0,008 < 0,05$ maupun *t hitung* $2,701 > t \text{ tabel } 1,660$, sehingga *Lingkungan Kerja* berdampak signifikan pada *Kinerja Pegawai*. Temuan ini ditunjang oleh kajian Lestary & Harmon, (2017) dan Nuryasin, (2016), yang mengemukakan bahwasanya lingkungan kerja berdampak positif pada kinerja pegawai di berbagai sektor.

Pengaruh Simultan *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil analisis menunjukkan sig. $0,000 < 0,05$ maupun *F hitung* $37.905 > F \text{ tabel } 3,09$, sehingga *Work-Life Balance* maupun *Lingkungan Kerja* dengan cara simultan mempunyai pengaruhnya yang kuat pada *Kinerja Pegawai*. Temuan ini sejalan bersama penelitian Kembuan, (2021) dan Palar, (2022), yang menegaskan peran penting kedua faktor ini dalam meningkatkan kinerja, terutama di organisasi dengan tuntutan kerja tinggi seperti Satpol PP. Untuk mengoptimalkan kinerja pegawai, organisasi dapat menerapkan kebijakan fleksibel terkait keseimbangan kerja-hidup serta meningkatkan fasilitas dan kondisi lingkungan kerja.

5. Penutup

Kesimpulan

Sebagaimana hasil penelitian mengenai “*Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja PNS Satpol PP Kabupaten Karawang*,” dapat disimpulkan hal-hal berikut:

1. *Work-Life Balance* pegawai Satpol PP Karawang memiliki skor 5.198, dengan rata-rata 399 di rentang skala 340 - 420 menunjukan pada kategori Baik, tetapi masih ada kendala terkait beban dan jam kerja yang berpotensi menyebabkan stres.
2. *Lingkungan Kerja* memiliki skor 4.178, dengan rata-rata 379 di rentang skala 340 - 420 menunjukan pada kategori Baik, tetapi perlu perbaikan pada kebisingan dan sirkulasi udara untuk meningkatkan kenyamanan kerja.
3. *Kinerja Pegawai* memiliki skor 3.662, dengan rata-rata 406 di rentang skala 340 - 420 menunjukan pada kategori Baik, dengan ketelitian, ketepatan waktu, dan kerja tim yang baik, tetapi perlu peningkatan inisiatif dan kemandirian.
4. *Work-Life Balance* berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai (*t-hitung* $5.820 > 1.660$, signifikansi $0.000 < 0,05$), jika keseimbangan kerja-hidup semakin baik, maka kinerja pegawai juga menjadi lebih meningkat.
5. *Lingkungan Kerja* berdampak signifikan pada kinerja (*t-hitung* $2.701 > 1.660$, signifikansi $0.008 < 0,05$), lingkungan yang nyaman meningkatkan produktivitas dan efektivitas pegawai.
6. *Work-Life Balance* maupun *Lingkungan Kerja* secara bersama berdampak besar pada kinerja (*F-hitung* $37.905 > F \text{ tabel } 3.09$, sig. $0.000 < 0.05$), dengan kontribusinya yakni 43,9% ($R^2 = 0.439$).

Saran

Merujuk pada temuan mengenai “*Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja PNS Satpol PP Kabupaten Karawang*,” berikut beberapa saran yang dapat diberikan:

1. Perusahaan memberikan waktu luang terhadap pegawai supaya pegawai bisa memisahkan waktu pekerjaan dan kehidupan pribadi.
2. Atasan harus bisa meningkatkan lagi berhubungan dengan bawahan untuk menyelesaikan pekerjaan.
3. Instansi harus memasang peredam supaya kebisingan diluar tidak masuk kedalam.
4. Kebersihan seharusnya lebih ditingkatkan lagi supaya bau-bauan tidak tercium di tempat kerja lagi.
5. Pegawai harus lebih berinisiatif lagi dalam menyelesaikan pekerjaan bagaimanapun keadaannya.
6. Pegawai harus dituntut mandiri, jangan tergantung kepada orang lain.

Daftar Pustaka

- Bradley, G. (2017). *Work-Life Balance and Employee Well-being*. London: Routledge.
- Dwiyama, F. (2018). Unsur Manajemen Dalam Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam Di Indonesia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 675–695. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v7i1.312>
- Eprianti, Y., Mulyono, H., & Sari, W. M. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Musi Rawas. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 495–500. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10i1.1704>
- Fish, B. (2020). *Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lariz Depari Hotel Medan*. 2507(February), 1–9.
- Hapsari, I., Lies Putriana, & Tia Ichwani. (2022). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Ditjen Ppktrans Kemendesa Pdt. *JIMP : Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 2(2), 81–91. <https://doi.org/10.35814/jimp.v2i2.3297>
- Hasibuan. M. S. P. 2015. *Dasar-dasar Manajemen*. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kembuan, D., Koleangan, R. A. M., & Ogi, I. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Solutgo Cabang Utama di Manado. *Jurnal EMBA*, 9(3), 1257–1266.
- Khan, I. F. K. (2022). Pengaruh Profesionalisme Kerja, Lingkungan Kerja Dan Penggunaan Sosial Media Terhadap Kinerja Karyawan Pada Saat Work From Home Selama Pandemi COVID-19 (Studi Kasus Di PT. Asuransi Etiqa Internasional Indonesia). *Metode Penelitian*, 2010, 26–39.
- Lestary, L., & Harmon. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Detail Part Manufacturing Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero). *Riset Bisnis & Investasi*, 3(2), 94–103.
- Luthfiyanti, Z. (2019). Pengaruh Work-Life Balance dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Telkom Witel Jatim Surabaya Selatan. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 1(2), 164–171. <https://doi.org/10.33752/bima.v1i2.5360>
- Maretta, G., Worang, F. G., & Dotulong, L. (2022). Pengaruh Work Life Balance dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank SolutGo Cabang Utama di Manado. *Jurnal EMBA*, 10(1), 528–537.
- Nurfitrani, M. (2022). *Manajemen Kinerja Karyawan* (A. Ilmi (ed.)). Cendekia. <https://books.google.co.id/books?id=hSedEAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=id#v=onepage&q&f=false>

- Nuryasin, I., Al Musadieg, M., & Ika, R. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 40(1), 52–60. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1610/1993>
- Oktarini, P. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi Work Life Balance Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan MM 2100 Cibitung*.
- Palar, M. B., Dotulong, L., & Lumintang, G. (2022). Pengaruh Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Manado Effect Of Work Life Balance And Work Environment On Employee Performance At PT. PLN (Persero) Manado Area. *Jurnal EMBA*, 10(1), 772–780.
- Raharja, S. J., & Muhyi, H. A. (2024). Effects of Organisational Competence and Commitment on Cooperative Human Resource Performance: A Study on Cooperatives in Bandung City, Indonesia. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 13(2), 176–196.
- Risma Sri Mardini, Sari Marliani, & July Yuliawati. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Karawang. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(9), 5479–5491. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i9.2457>
- Saifullah, F. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Flexible Work Arrangement Terhadap Kinerja Karyawati Muslimah Konveksi. *BISNIS : Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, 8(1), 29. <https://doi.org/10.21043/bisnis.v8i1.6762>
- Sarip, S., & Mustangin. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT ABC PERSADA. *Jurnal Manajemen Diversitas*, 3(1), 95–111.
- Sedarmayanti, H. (2018). Manajemen sumber daya manusia; reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil. Reflika Aditama.
- Sugiyono. (2022). Identifikasi Perilaku Bidang Pengembangan Moral Anak Kelompok B Di Tk It Al-Dhaifullah Desa Betung Kecamatan Abab Kabupaten *Alfabeta, Bandung*, 27–44. <https://repository.unsri.ac.id/106058/>
- Yulia, Y. (2019). Strategi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Strategi Asosiatif. *Repositori STEI, 2007*, 45–61.