

PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA ASN DINAS KETAHANAN PANGAN, PERTANIAN DAN PERIKANAN KOTA TASIKMALAYA**Gisan Hilman Hakim¹, Askolani², Ai Kusmiati Asyiah³****Manajemen, Universitas Perjuangan Tasikmalaya, Indonesia****hilmangisan@gmail.com , askolani@upi.edu , aikusmiati@unper.ac.id****Abstract**

This study aims to determine the effect of Work-life Balance and work environment simultaneously or partially on the performance of ASN Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Tasikmalaya. With a research sample of 70 ASN as respondents to Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian, dan Perikanan Kota Tasikmalaya. The data used is primary data. The analytical tool used in this study is multiple linear regression using the SPSS support application version 27. Simultaneously Work-life Balance and work environment have a significant effect on teacher performance Partially, the Work-life Balance variable has a significant effect on teacher performance, as well as the work environment variable, which partially has a significant effect on teacher performance.

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

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Work-life Balance* dan lingkungan kerja secara simultan maupun parsial terhadap kinerja ASN Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Tasikmalaya. Dengan sampel penelitian sebanyak 70 responden ASN Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Tasikmalaya. Data yang digunakan adalah data primer. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan menggunakan aplikasi *support SPSS* versi 27. Secara simultan *Work-life Balance* dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN. Secara parsial variabel *Work-life Balance* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja ASN, begitu juga dengan variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja ASN.

Kata Kunci: *work-life balance, lingkungan kerja, dan kinerja*

Article history

Received: Agustus 2025

Reviewed: Agustus 2025

Published: Agustus 2025

Plagiarism checker no 80

Doi : 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/)

1. Pendahuluan

Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki peran yang sangat penting dalam sistem birokrasi pemerintahan sebagai pelaksana utama pelayanan publik sekaligus penunjang tercapainya tujuan organisasi pemerintah. ASN bertanggung jawab untuk melaksanakan kebijakan, mengelola program, serta memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, efektif, dan berintegritas (Supriatna et al., 2023). Dalam era globalisasi, tuntutan masyarakat terhadap kualitas pelayanan publik semakin meningkat, sehingga ASN dituntut untuk adaptif, inovatif, serta mampu memanfaatkan perkembangan teknologi digital dalam mendukung tugas dan fungsinya (Aulia et al., 2024; Nasution & Rizky, 2024).

Kinerja ASN yang optimal menjadi kunci keberhasilan program pemerintah, karena ASN terlibat langsung dalam perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi kebijakan. Kinerja yang baik memungkinkan program pemerintah tercapai sesuai sasaran, baik dari segi kualitas, waktu, maupun efisiensi biaya (Suparman et al., 2021). Namun, dalam praktiknya, masih banyak ASN yang menghadapi kendala, antara lain kurangnya efisiensi dalam menyelesaikan tugas, rendahnya inisiatif, lemahnya koordinasi antarbagian, serta pemanfaatan teknologi digital yang belum maksimal (Febriyanto et al., 2023). Kondisi ini berpotensi menghambat efektivitas kerja dan menurunkan kualitas pelayanan publik. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja ASN adalah kemampuan menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi atau yang dikenal dengan *Work-life Balance*. *Work-life Balance* dinilai penting untuk menciptakan keharmonisan dalam mengatur waktu antara pekerjaan, keluarga, maupun kepentingan pribadi, sehingga dapat mendukung kinerja yang lebih produktif (Putri & Frianto, 2021). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *Work-life Balance* berhubungan signifikan dengan peningkatan kinerja pegawai, termasuk pada ASN di instansi pemerintah (Nurshoimah et al., 2023; Harahap, 2023). Selain itu, lingkungan kerja juga merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja ASN. Lingkungan kerja yang nyaman, didukung fasilitas memadai, komunikasi interpersonal yang baik, serta suasana kerja yang kondusif dapat meningkatkan motivasi dan efektivitas kerja pegawai (Astuti et al., 2022; Kasmiyati & Jelatu, 2024). Namun, hasil observasi awal di Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian, dan Perikanan Kota Tasikmalaya menunjukkan bahwa kinerja ASN pada tahun 2021 hingga 2023 cenderung stagnan bahkan mengalami penurunan. Hal ini dipengaruhi oleh tingginya tuntutan pekerjaan, terbatasnya waktu untuk keluarga, lemahnya koordinasi, serta belum optimalnya pemanfaatan fasilitas kerja, termasuk sarana keamanan kantor. Berdasarkan permasalahan tersebut, penting untuk meneliti lebih lanjut pengaruh *Work-life Balance* dan lingkungan kerja terhadap kinerja ASN, khususnya pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian, dan Perikanan Kota Tasikmalaya. Oleh karena itu, penelitian ini mengambil judul “Pengaruh *Work-life Balance* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja ASN.”.

2. Tinjauan Pustaka

***Work-life Balance* (X1)**

Work-life Balance adalah sejauh mana individu mampu menyeimbangkan dan secara bersamaan merasa puas dalam hal pembagian waktu serta keterlibatan psikologis antara peran di kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, seperti dengan pasangan, orang tua, keluarga, teman, maupun anggota masyarakat, tanpa adanya konflik di antara kedua peran tersebut.

Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja adalah suatu tempat yang di dalamnya terdapat sejumlah kelompok serta berbagai fasilitas pendukung yang digunakan untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan.

Kinerja (Y)

Kinerja karyawan adalah capaian yang diperoleh seorang karyawan dalam periode tertentu. Oleh karena itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai prestasi kerja yang menunjukkan tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas.

3. Metodologi Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti yaitu kuantitatif deskriptif. Menurut Setyawati et al., (2022) penelitian kuantitatif deskriptif merupakan suatu penelitian yang mempunyai tujuan untuk mendeskripsikan suatu fenomena, kejadian, peristiwa, dan gejala yang terjadi secara sistematis, faktual, serta akurat pada sebuah perusahaan tersebut.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini telah dilakukan Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian, dan Perikanan Kota Tasikmalaya yang beralamat di Jalan Leuwidahu No. 85, Parakanyasag, Kecamatan Indihiang, Kota Tasikmalaya, Jawa Barat 46151.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2019). Adapun populasi sasaran dalam penelitian ini adalah pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian, dan Perikanan Kota Tasikmalaya yang berjumlah 70 orang.

Sampel

Sampel dalam penelitian ini berfokus pada 70 orang pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) di Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian, dan Perikanan Kota Tasikmalaya.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik Pengambilan Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Sampling jenuh.

Penentuan Jumlah Sampel

Dalam penelitian ini menggunakan metode non probability sampling. *Non-Probability* adalah teknik sampling yang tidak memberikan kesempatan (peluang) pada setiap anggota populasi untuk dijadikan anggota sampel. *Sampling Purposive* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu Sugiyono, (2022).

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2015), pada hakikatnya suatu alat ukur dapat dikatakan sah (valid) apabila mampu mengukur secara akurat dan sesuai dengan pedoman yang ditetapkan. Pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner dapat dinilai dengan menggunakan uji validitas. Dalam uji validitas, setiap butir pernyataan dikorelasikan dengan skor total dari masing-masing variabel.

Kriteria yang digunakan untuk menarik kesimpulan mengenai validitas instrumen dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Jika nilai r hitung $\geq r$ tabel pada taraf signifikansi 0,05, maka instrumen dinyatakan valid.
- Jika nilai r hitung $\leq r$ tabel pada taraf signifikansi 0,05, maka instrumen dinyatakan tidak valid.

Uji validitas yang telah dilakukan dalam penelitian ini ditampilkan pada Tabel 4.1.

Variabel	Indikator	R _{hitung}	r _{0,05}	Kriteria
Work-life Balance (X ₁)	X _{1.1}	0,685	0,195	Valid
	X _{1.2}	0,587	0,195	Valid
	X _{1.3}	0,572	0,195	Valid
	X _{1.4}	0,304	0,195	Valid
	X _{1.5}	0,373	0,195	Valid
	X _{1.6}	0,535	0,195	Valid
	X _{1.7}	0,685	0,195	Valid
	X _{1.8}	0,625	0,195	Valid
Lingkungan Kerja (X ₂)	X _{2.1}	0,406	0,195	Valid
	X _{2.2}	0,556	0,195	Valid
	X _{2.3}	0,477	0,195	Valid
	X _{2.4}	0,473	0,195	Valid
	X _{2.5}	0,602	0,195	Valid
	X _{2.6}	0,426	0,195	Valid
	X _{2.7}	0,584	0,195	Valid
	X _{2.8}	0,332	0,195	Valid
	X _{2.9}	0,575	0,195	Valid
	X _{2.10}	0,519	0,195	Valid
	X _{2.11}	0,320	0,195	Valid
	X _{2.12}	0,265	0,195	Valid
	X _{2.13}	0,305	0,195	Valid
	X _{2.14}	0,295	0,195	Valid
Kinerja ASN (Y)	Y ₁	0,652	0,195	Valid
	Y ₂	0,687	0,195	Valid
	Y ₃	0,601	0,195	Valid
	Y ₄	0,584	0,195	Valid
	Y ₅	0,776	0,195	Valid
	Y ₆	0,673	0,195	Valid

Berdasarkan Tabel 4.1, diketahui 28 item pernyataan kuesioner pada variabel *Work-life Balance* (variabel X₁), beban kerja (variabel X₂) dan kinerja karyawan (variabel Y) terdapat sebanyak 8, 14, dan 6 item pernyataan yang memiliki nilai r hitung > r_{0,05} (0,195) menunjukkan seluruh item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini “valid”.

Hasil Uji Reabilitas

Menurut (Sugiyono, 2015) ketergantungan sebagai derajat konsistensi atau Listensi data dalam suatu periode waktu. Akurasi, ketelitian, dan konsistensi semua dapat digunakan dalam pengujian reliabilitas, dan satu variabel dianggap dapat diandalkan jika *Cronbach's Alpha* > 0,6. Suatu kuesioner memiliki nilai refisien alpha dari 0,00 sampai 1,00. Uji reliabilitas yang telah dilakukan dalam penelitian ini ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 4. 1 Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Work-life Balance*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.674	8

Sumber: Hasil olah data SPSS, tahun 2025

Hasil pengujian reliabilitas diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel *Work-life Balance* sebesar $0,674 > 0,60$ artinya kuesioner yang digunakan reliabel dan layak untuk dilanjutkan ke tahap penelitian.

Tabel 4. 2 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.686	14

Sumber: Hasil olah data SPSS, tahun 2025

Hasil pengujian reliabilitas diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel lingkungan kerja sebesar $0,686 > 0,60$ artinya kuesioner yang digunakan reliabel dan layak untuk dilanjutkan ke tahap penelitian.

Tabel 4. 3 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja ASN

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.743	6

Sumber: Hasil olah data SPSS, tahun 2024

Hasil pengujian reliabilitas diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel lingkungan kerja sebesar $0,743 > 0,60$ artinya kuesioner yang digunakan reliabel dan layak untuk dilanjutkan ke tahap penelitian.

Pembahasan meliputi analisis data menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, koefisien korelasi, dan koefisien determinasi. Data hasil kuesioner yang semula berskala ordinal ditingkatkan menjadi skala interval melalui *method of successive interval*. Hasil pengujian asumsi klasik antara lain uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi dapat dilihat pada Tabel 4.39 sebagai berikut:

Tabel 4. 4 Hasil Pengujian Asumsi Klasik

No	Uji Asumsi Klasik	Hasil Pengujian
1	Uji Normalitas	Terpenuhi
2	Uji Multikolinearitas	Terpenuhi
3	Uji Heteroskedastisitas	Terpenuhi
4	Uji Autokorelasi	Terpenuhi

Sumber: Hasil Olah Data (2025)

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Apabila variabel diperoleh hasil berdistribusi secara normal maka hasil uji statistik akan menurun (Ghozali, 2018). Dasar pengambilan keputusan jika terdapat data yang menyebar berada disekitar garis diagonal dan sesuai dengan arah garis diagonal. Jika data menyebar dengan normal, maka model regresi bisa memenuhi asumsi normalitas. Namun apabila data menyebar menjauhi garis diagonal, maka bisa dikatakan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Menurut (Ghozali, 2018) untuk mengetahui apakah suatu data berdistribusi normal adalah sebagai berikut:

a) Nilai signifikansi $< 0,05$ = distribusi tidak normal

b) Nilai signifikansi $> 0,05$ = distribusi normal

Tabel 4. 5 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.08757505
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.087
	Negative	-.073
Test Statistic		.087
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: Data Primer diolah SPSS 27,2025

Pada *Asymp. Sig 2* didapat nilai sebesar 0,200 yang artinya lebih dari 0,05. Maka dapat disimpulkan dari Tabel *Kolmogorov-Smirnov* Tes data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Menurut (Ghozali, 2018) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Dasar pengambilan keputusan dari pengujian ini menurut (Ghozali, 2018) sebagai berikut:

a) Jika nilai korelasi $> 0,80$ maka terdapat masalah multikolinieritas

b) Jika nilai korelasi $< 0,80$ maka tidak ada masalah multikolinieritas

Tabel 4. 6 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	25.224	.355		71.147	<.001		
	Work-life Balance	.060	.007	.518	8.034	<.001	.998	1.002
	Lingkungan Kerja	.049	.005	.698	10.832	<.001	.998	1.002

a. Dependent Variable: Kinerja ASN

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27, Tahun 2025

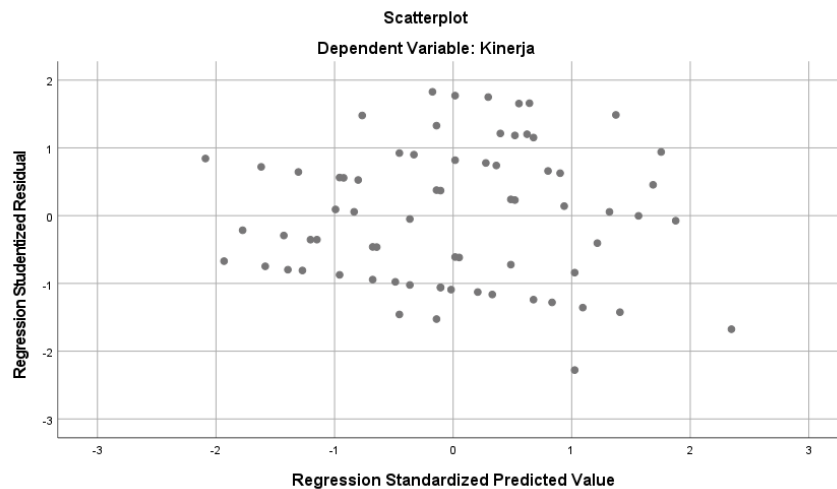
Hasil pengujian SPSS versi 27 mendapatkan hasil pada kolom VIF menunjukkan bahwa variabel *Work-life Balance* ($1,002 < 10$) dan *Lingkungan Kerja* ($1,002 < 10$). Kemudian pada kolom *Tolerance Work-life Balance* ($0,998 > 0,10$) dan *Lingkungan Kerja* ($0,998 > 0,10$). Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada model regresi dalam penelitian ini.

3. Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual antara satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018). Pada pengujian heteroskedastisitas bisa dengan melihat grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED yaitu ada atau tidaknya pola tertentu. Dasar pengambilan keputusan menurut (Ghozali, 2018) adalah sebagai berikut:

- Jika terdapat pola tertentu, seperti adanya titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur maka dapat diindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Adapun grafik hasil pengujian heteroskedastisitas menggunakan SPSS dapat dilihat pada Gambar di bawah ini:



Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27, Tahun 2025

Gambar 4. 1 Scatterplot Uji Heteroskedasitas

Hasil analisis pada Gambar 4.3 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat indikasi adanya heteroskedasitas pada model regresi.

4. Uji Autokorelasi

Menurut (Ghozali, 2018) Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik. Autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi adalah tidak adanya autokorelasi dalam model regresi. Salah satu ukuran dalam menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dengan uji Durbin-Watson (DW) dengan ketentuan sebagai berikut (Santoso, 2019):

- Terjadi autokorelasi positif, jika nilai DW dibawah -2 ($DW < -2$).
- Tidak terjadi autokorelasi, jika nilai DW berada di antara -2 dan +2 atau $-2 < DW < +2$.
- Terjadi autokorelasi negatif jika DW di atas +2 atau $DW > +2$.

Adapun hasil pengujian uji autokorelasi dapat dilihat pada Tabel 4.42 sebagai berikut:

Tabel 4. 7 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.698 ^a	.487	.471	.210	2.037

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Work-life Balance

b. Dependent Variable: Y1

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27, Tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.42 menunjukkan nilai Durbin Watson sebesar 2.037, selanjutnya dibandingkan dengan nilai tabel signifikan 5% (0,05) dengan jumlah sampel 70 dan jumlah variabel independen 2 dan variabel dependen 1 (k=3) maka dapat diketahui nilai DU 1.702 dan DL 1.524, nilai DW = 2.037 maka dihitung terlebih dahulu nilai $(4-DW) = 1.963$

Deteksi autokorelasi positif:

$DW > DU$ tidak terdapat autokorelasi positif

$2.037 > 1.702$, maka tidak terdapat autokorelasi positif

Deteksi autokorelasi negatif:

$(4-DW) > DU$ tidak terdapat autokorelasi negatif

$1.963 > 1.702$ maka tidak terdapat autokorelasi negatif

Pada analisis regresi tidak terdapat autokorelasi positif dan autokorelasi negatif sehingga disimpulkan sama sekali tidak terjadi autokorelasi.

Dapat disimpulkan hasil pengujian asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi dan menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan berdistribusi normal, tidak terdapat multikolinieritasm tidak terjadi heteroskedastisitas dan tidak terjadi autokorelasi dan sehingga model regresi layak digunakan atau dilanjutkan.

Pengaruh *Work-life Balance* dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja ASN Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Tasikmalaya

Selanjutnya dilakukan pengujian analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh dari variabel-variabel tersebut berdasarkan hasil pengolahan dan menggunakan IBM SPSS versi 27, dapat dilihat pada Tabel 4.46 berikut:

Tabel 4. 8 Koefisien Regresi Berganda

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	25.224	.355		71.147	<.001		
	Work-life Balance	.060	.007	.518	8.034	<.001	.998	1.002
	Lingkungan Kerja	.049	.005	.698	10.832	<.001	.998	1.002

a. Dependent Variable: Kinerja ASN

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27, Tahun 2025

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda, maka dapat dibentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 25,224 + 0,060X_1 + 0,049X_2 + e$$

Hasil persamaan regresi berganda tersebut memberikan pengertian bahwa:

1) Nilai Konstanta (a)

Konstanta sebesar 25,224. Jika kedua variabel bebas yang ada dalam penelitian ini diasumsikan tetap maka nilai Kinerja ASN pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Tasikmalaya sebesar 25,224.

2) Nilai Koefisien regresi variabel *Work-life Balance* (X_1)

Nilai koefisien regresi untuk variabel *Work-life Balance* pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif sebesar 0,060, yang diartikan bahwa jika variabel *Work-life Balance* pada ASN (Aparatur Sipil Negara) di Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Tasikmalaya mengalami peningkatan satu satuan serta variabel lingkungan kerja diasumsikan tetap, maka Kinerja ASN cenderung meningkat sebesar 0,60.

3) Nilai Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Nilai koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif sebesar 0,049, yang diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja pada ASN (Aparatur Sipil Negara) di Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Tasikmalaya mengalami peningkatan satu satuan serta variabel *Work-life Balance* diasumsikan tetap, maka Kinerja ASN meningkat sebesar 0,049.

Tabel 4. 9 Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.698 ^a	.487	.471	.210	2.037

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, *Work-life Balance*

b. Dependent Variable: Y1

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27, Tahun 2025

Untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara lingkungan kerja (X_1) dan *Work-life Balance* (X_2) terhadap Kinerja ASN (Y), maka peneliti melakukan analisis korelasi dengan bantuan *IBM SPSS Statistics 27.0 for Windows*.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 4.44 dapat diketahui bahwa besaran korelasi antara lingkungan kerja dan *Work-life Balance* terhadap Kinerja ASN adalah sebesar 0,698. Nilai 0,698 berada pada interval 0,60-0,799 yang menunjukkan bahwa tingkat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat termasuk dalam kategori kuat. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan *Work-life Balance* memiliki hubungan yang kuat terhadap Kinerja ASN.

Tabel 4. 10 Anova (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.791	2	1.395	7.936	<,001 ^b
	Residual	11.781	67	.176		
	Total	14.571	69			

a. Dependent Variable: Kinerja ASN

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Work-life Balance

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27, Tahun 2025

Pengujian secara simultan variabel *Work-life Balance* (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap Kinerja ASN (Y) dapat diketahui dengan melihat tabel ANOVA pada Tabel 4.45. Dari hasil analisis perhitungan diperoleh bahwa nilai sig sebesar 0,001 dengan nilai α sebesar 0,05, artinya nilai sig < nilai α ($0,001 < 0,05$). Maka kaidah keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini berarti *Work-life Balance* dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja ASN Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Tasikmalaya.

Pengaruh *Work-life Balance* secara parsial Terhadap Kinerja ASN Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Tasikmalaya

Adapun hasil uji parsial dapat dilihat pada Tabel 4.49 berikut:

Tabel 4. 11 Uji Parsial Pengaruh Secara Parsial *Work-life Balance*

Terhadap Kinerja ASN									
Coefficients ^a									
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	25.224	.355		71.147	<,001			
	Work-life Balance	.060	.007	.518	8.034	<,001	.485	.700	.517
	Lingkungan Kerja	.049	.005	.698	10.832	<,001	.674	.798	.698

a. Dependent Variable: Kinerja ASN

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27, Tahun 2025

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi antara *Work-life Balance* dengan Kinerja ASN pada Tabel 4.48, sebesar 0,700. Nilai koefisien korelasi tersebut menunjukkan bahwa *Work-life Balance* memiliki hubungan yang kuat dengan Kinerja ASN. Besar pengaruh *Work-life Balance* terhadap Kinerja ASN secara parsial adalah 49% ($K_d = 0,700^2 \times 100\%$).

Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa *Work-life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN, dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang berarti *Work-life Balance* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja ASN di Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Tasikmalaya. Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja di instansi tersebut mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi ASN (Aparatur Sipil Negara). Ketika ASN (Aparatur Sipil Negara) merasa bahwa organisasi memperhatikan keseimbangan tersebut, mereka cenderung lebih fokus, termotivasi, dan menunjukkan kinerja yang lebih optimal.

Pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial Terhadap Kinerja ASN Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Tasikmalaya

Adapun hasil uji parsial dapat dilihat pada Tabel 4.50 berikut:

Tabel 4. 12 Uji Parsial Pengaruh Secara Parsial Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja ASN

Coefficients ^a									
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	25.224	.355		71.147	<.001			
	Work-life Balance	.060	.007	.518	8.034	<.001	.485	.700	.517
	Lingkungan Kerja	.049	.005	.698	10.832	<.001	.674	.798	.698

a. Dependent Variable: Kinerja ASN

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27, Tahun 2025

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi antara lingkungan kerja dengan Kinerja ASN pada Tabel 4.49, diperoleh nilai sebesar 0,798. Nilai koefisien korelasi tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap Kinerja ASN. Besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja ASN secara parsial adalah sebesar 63,68% ($K_d = 0,798^2 \times 100\%$).

Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN, dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja ASN di Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Tasikmalaya. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik, baik dari aspek fisik, sosial, maupun psikologis, dapat meningkatkan semangat kerja, motivasi, serta produktivitas ASN (Aparatur Sipil Negara) dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh *Work-life Balance* dan *Lingkungan Kerja* terhadap Kinerja ASN di Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian, dan Perikanan Kota Tasikmalaya, dapat disimpulkan bahwa secara umum ASN telah memiliki *Work-life Balance* yang baik, dengan kemampuan membagi waktu, keterlibatan, serta kepuasan antara kehidupan kerja dan pribadi. Lingkungan kerja juga dinilai berada pada kategori baik, ditunjukkan melalui kenyamanan fasilitas, kebersihan, keamanan, serta hubungan kerja yang mendukung produktivitas. Kinerja ASN tergolong tinggi dengan indikator kualitas kerja, kedisiplinan, dan kerja sama yang terlaksana secara optimal. Hasil analisis menunjukkan bahwa *Work-life Balance* dan *Lingkungan Kerja* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN, yang berarti keseimbangan peran kehidupan pribadi dan profesional serta lingkungan kerja yang kondusif bersama-sama dapat meningkatkan performa pegawai. Secara parsial, *Work-life Balance* terbukti berpengaruh positif terhadap Kinerja ASN, karena keseimbangan peran membuat pegawai lebih puas, termotivasi, dan mampu menunjukkan hasil kerja optimal. Demikian pula, *Lingkungan Kerja* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN, di mana kondisi kerja yang aman, nyaman, serta adanya komunikasi dan struktur kerja yang baik memberikan dampak positif terhadap produktivitas serta pencapaian kinerja secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

1. Adetiyas, R., Sucipto, H., & Yulianto, A. (2024). Pengaruh Work-life Balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Bintang Indokarya Gemilang). *Journal of Social Science Research*, 4(5), 5756-5768. <http://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/15683>
2. Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Zanafa Publishing.
3. Agung, I., Nindia, V., Putu, I. G., Widya, A., Wayan, I., & Sanjaya, I. K. P. (2024). Peran Stres Kerja dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai ASN pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Gianyar. *Jurnal Ekonomi USI*, 6(3), 502-516.
4. Arifin, M., & Muharto, A. (2022). Pengaruh *Work-life Balance* terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 15(1), 37-46.
5. Arikunto, S. (2015). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
6. Asari, A. F. (2022). Pengaruh *Work-life Balance* terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2001), 843-852.
7. Asmike, M., & Sari, P. O. (2022). *Manajemen Kinerja: Meningkatkan Keunggulan Bersaing*. UNIPMA Press.
8. Astuti, D., Luthfiana, H., Putri, N. H., Alieviandy, N. S., Sari, N. S., & Pratama, N. A. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja: Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Insentif (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 199-214. <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i2>
9. Astuti, R. Y., Taqiyuddin, A. H., Raharjo, D. S., Aditya, D. H., Romdhoni, L., Nasution, M. H., Rifaldi, M., Mahdi, M. W. B., Hassan, M. F., & Iqbal, R. M. (2021). *Manajemen Kinerja*. CV Nata Karya.
10. Aulia, S. S., Salsabila, & Pitakon, F. A. (2024). Pentingnya Pemberian Motivasi Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai ASN. *Musytari: Neraca Manajemen, Akuntansi, Ekonomi*, 5(6), 1-23.
11. Bayu, G., Parwita, S., Made, N., & Puspitawati, D. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan *Work-life Balance* terhadap Kinerja Karyawan Gen Z di Kota Denpasar. *Jurnal Emas*, 5(7).
12. Budiyo, E., & Mochklas, M. (2020). *Kinerja Karyawan*. CV AA. Rizky.
13. Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBHARA Manajemen Press.
14. Fauzi, A., & Marlina, L. (2022). Analisis *Work-life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Administrasi Publik*, 12(2), 45-60. <https://doi.org/10.5678/jap.v12i2.2022>
15. Febriyanto, A., Arief, M. Y., & Soeliha, S. (2023). Pengaruh Komitmen Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai ASN pada Kantor Kecamatan Mangaran dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*, 2(7), 1434-1451. <https://unars.ac.id/ojs/index.php/jme/article/view/3653>

16. Fikriyah, S. M. (2021). *Work-life Balance*. PT Dewangga Energi Internasional.
17. Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
18. Harahap, S. W. (2023). Pengaruh *Work-life Balance* terhadap Profesionalisme melalui Mediasi Kepuasan Kerja pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tapanuli Selatan.
19. Ikhsan, M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan. *Jurnal Pengembangan Nasional Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 1-10. <https://doi.org/10.55606/jpnmb.v1i1.37>
20. Iroth, A. F., Pio, R. J., & Tatimu, V. (2022). Pengaruh *Work-life Balance* dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Grapari Telkomsel Manado. *Jurnal Productivity*, 3(4), 354-360.
21. Kasmiati, & Jelatu, H. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Penempatan Kerja pada Kantor PT. Citra Bakti Persada Makassar. *Jurnal Ilmiah Sistem Informasi*, 1(1). <https://doi.org/10.xxx>
22. Kurniasari, D. M., & Bahjahtullah, Q. M. (2022). Dewi Melinia Kurniasari. *Jurnal Nisbah*, 8(1), 23-39. <https://ojs.unida.ac.id/JN/article/view/5706>
23. Mardiana, M., Suwanto, H., & Kumalasari, F. (2023). Pengaruh *Work-life Balance* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pekerja Tambang PT. Citra Silika Mallawa Kel. Lasususa, Kab. Kolaka Utara). *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis (JEKOMBIS)*, 2(4), 181-196. <https://ejurnal.politeknikpratama.ac.id/index.php/jekombis/article/download/2586/2464>
24. Mujahidin, N., Kasran, M., Sampetan, S., & Palopo, U. M. (2023). Pengaruh *Work-life Balance*, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palopo. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(2), 2213-2206. <http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>