



Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat

Veera Maheswari Pohaci Laras Maharani¹, Anggi Pasca Arnu²

^{1,2}Universitas Singaperbangsa Karawang

Abstrak

Received: 09 Oktober 2024
Revised : 15 Oktober 2024
Accepted: 21 Oktober 2024

Pada penelitian ini menganalisa terkait adanya pengaruh Work Life Balance dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat. Metode kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini beserta dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Data primer yang digunakan pada penelitian ini yaitu kuesioner, teknik probability sampling menjadi teknik dalam pengumpulan data penelitian ini. Pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat menjadi populasi dalam penelitian ini berjumlah 141 pegawai, untuk menentukan sampel dengan menggunakan simple random sampling sebanyak 104 pegawai ASN. Keberhasilan penelitian ini dengan menggunakan Microsoft Word, Excel dan SPSS 24. Pada penelitian ini memberikan fakta adanya pengaruh secara parsial signifikan pada variable Work Life Balance sebesar 42,1% dan variable lingkungan kerja 71,8% terhadap kinerja pegawai pada INDAG Provinsi Jawa Barat. Selanjutnya terdapat pengaruh simultan pada variable Work Life Balance dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai INDAG Provinsi Jawa Barat dengan kontribusi nilai simultan mencapai 67,3% dan sisanya 33,3% adalah kontribusi dari variable lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Kata Kunci:

Work Life Balance, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

(*) Corresponding Author:

1910631020269@student.unsika.ac.id

How to Cite: Maharani, V. M. P. L., & Arnu, A. P. (2024). Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14495868>.

PENDAHULUAN

Era globalisasi yang semakin berkembang saat ini, menjadikan ekonomi berubah semakin pesat. Pada era tersebut, para pelaku ekonomi di Indonesia dituntut untuk mampu bersaing merebut pasar lokal dari pihak asing yang menguasai perekonomian di dalam maupun luar negeri. Perubahan yang terjadi pada lingkungan eksternal maupun internal yang berkaitan erat dengan perkembangan dan peningkatan kemampuan organisasi tidak lepas dari pentingnya sumber daya manusia dalam posisinya selaku perencana, pelaksana dan pengendali tas keseluruhan aktifitas suatu organisasi. Permasalahan yang muncul adalah bagaimana menghasilkan sumber daya manusia yang baik agar dapat bekerja secara optimal sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pegawai yang menjadi sumber daya dituntut memberikan kontribusi yang terbaik sehingga kinerja yang dihasilkan pun baik. Kinerja karyawan dalam organisasi tidak lepas dari kondisi lingkungan kerja dan work life balance. Selain keharusan bagi karyawan untuk dapat memenuhi semua tujuan organisasi yang ingin dicapai, hal ini harus menjadi perhatian pimpinan terhadap karyawan agar tercipta rasa tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan dengan prosedur yang telah di tetapkan. Dalam pandangan Perusahaan atau instansi *work-life balance*

merupakan tantangan untuk menciptakan budaya yang mendukung organisasi di mana karyawan dapat fokus pada pekerjaan mereka di tempat mereka bekerja. Lingkungan di sekitar pegawai tidak dapat dipisahkan dari keseharian karyawan dalam bekerja sehingga demi meningkatkan kinerja karyawan selain *work-life balance* dibutuhkan lingkungan kerja yang baik dan nyaman.

Work Life Balance Instansi perlu menerapkan praktik kehidupan kerja untuk meningkatkan semangat kerja dan produktivitas pada setiap pegawainya agar para pegawai bisa melakukan pekerjaan dengan baik dan layak. Berdasarkan hasil wawancara tidak terstruktur yang dilakukan peneliti pada pegawai Dinas perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat, fenomena yang didapatkan peneliti pada pegawai masih bisa menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan meskipun merasa kewalahan dalam menyelesaikan kewajiban dan tanggung jawabnya di kantor maupun kewajiban dan tanggung jawabnya di keluarga.

Menurut (Mauludi & Kustini, 2022) *Work-Life Balance* adalah individu yang bisa dan mampu berkomitmen serta bertanggung jawab antara pekerjaan dan keluarga. Hal ini penting bagi karyawan karena dapat memberikan kualitas hidup yang seimbang antara hubungan keluarga dan pekerjaan.

lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai. Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan kepada para pekerja (Rahayu & Rushadiyati, 2021).

Menurut (Parhusip et al., 2020) kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

Berdasarkan hasil pemaparan di atas, peneliti mengambil judul penelitian mengenai **“*Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat*”**.

METODE

Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini menggunakan metode studi kepustakaan yaitu membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber dari jurnal dan buku.

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer. Menurut (Sugiyono, 2017) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data pada penelitian ini yaitu data internal dan eksternal. Data internal pada penelitian ini yaitu berupa data pegawai, data presensi pegawai, sasaran kinerja pegawai (SKP), data mutasi pegawai dan data lingkungan fisik. Sedangkan data eksternal pada penelitian ini yaitu data yang di dapatkan dari pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu :

1. Kuesioner

Teknik pengumpulan data melalui penyebaran angket dan menggunakan *google form* kepada para pegawai Dinas perindustrian dan perdagangan Provinsi Jawa Barat.

2. Observasi

Pengamatan, tinjauan dan gambaran *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2022) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipeajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Pada penelitian ini dengan judul "Pengaruh *Work Life Balance* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat. Sampel dalam penelitian ini yaitu para pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat sebanyak 104 reponden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Uji validitas adalah esensi kebenaran penelitian. Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu, mengukur apa yang hendak diukur serta dapat mengungkapkan data dan variable yang akan diteliti secara tepat . mengatakan bahwa syarat dari uji validitas dapat dikatakan valid apabila nilai korelasi lebih dari 0.05. pada tabel di bawah ini dapat dilihat pada hasil r hitung.

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas

| Variabel | Pertanyaan | r Hitung | r Tabel | Keterangan |
|-----------------------------|--|----------|---------|------------|
| Work Life Balance (X1) | Ketersediaan Waktu | 0.62 | 0.162 | Valid |
| | | 0.5 | 0.162 | Valid |
| | Pembagian Waktu Antara Pekerjaan Dengan Kegiatan Non Kerja | 0.597 | 0.162 | Valid |
| | | 0.56 | 0.162 | Valid |
| | Keterlibatan Psikologi | 0.178 | 0.162 | Valid |
| | | 0.524 | 0.162 | Valid |
| | Komitmen | 0.262 | 0.162 | Valid |
| | | 0.419 | 0.162 | Valid |
| Pemenuhan Harapan | 0.445 | 0.162 | Valid | |
| | 0.661 | 0.162 | Valid | |
| Kepuasan Terhadap Diri | 0.586 | 0.162 | Valid | |
| | 0.458 | 0.162 | Valid | |
| Lingkungan Kerja (X2) | Penerangan | 0.709 | 0.162 | Valid |
| | | 0.75 | 0.162 | Valid |
| | Suhu | 0.801 | 0.162 | Valid |
| | | 0.764 | 0.162 | Valid |
| | Bau-Bauan di Tempat Kerja | 0.619 | 0.162 | Valid |
| | | 0.508 | 0.162 | Valid |
| | Dekorasi Tempat Kerja | 0.787 | 0.162 | Valid |
| | | 0.756 | 0.162 | Valid |
| Keamanan Kerja | 0.771 | 0.162 | Valid | |
| | 0.703 | 0.162 | Valid | |
| Hubungan Dengan Rekan Kerja | 0.425 | 0.162 | Valid | |

| Variabel | Pertanyaan | r Hitung | r Tabel | Keterangan |
|---|---|----------|---------|------------|
| | | 0.415 | 0.162 | Valid |
| | Hubungan Dengan Atasan | 0.434 | 0.162 | Valid |
| Kinerja Pegawai (Y) | | 0.662 | 0.162 | Valid |
| | Teliti dan Rapih | 0.672 | 0.162 | Valid |
| | | 0.708 | 0.162 | Valid |
| | Hasil Sesuai Standar | 0.731 | 0.162 | Valid |
| | | 0.71 | 0.162 | Valid |
| | Hasil Kerja Sesuai Target | 0.738 | 0.162 | Valid |
| | | 0.773 | 0.162 | Valid |
| | Tidak Menunda-nunda Pekerjaan | 0.782 | 0.162 | Valid |
| | | 0.664 | 0.162 | Valid |
| | Kemampuan Melakukan Tugas Sesuai Prosedur | 0.786 | 0.162 | Valid |
| | | 0.726 | 0.162 | Valid |
| | Kemampuan Menanggung Resiko | 0.743 | 0.162 | Valid |
| | | 0.549 | 0.162 | Valid |
| | Kemampuan Kerjasama Antar Karyawan | 0.683 | 0.162 | Valid |
| | | 0.458 | 0.162 | Valid |
| Komunikasi Yang Baik | 0.721 | 0.162 | Valid | |
| | 0.68 | 0.162 | Valid | |
| Kemampuan Memberikan Ide/gagasan | 0.704 | 0.162 | Valid | |
| | 0.683 | 0.162 | Valid | |
| Kemampuan Memanfaatkan Sumber Daya Organisasi | 0.747 | 0.162 | Valid | |
| | 0.575 | 0.162 | Valid | |

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil uji validitas terdapat hasil pada tabel 1 syarat dari uji validitas yaitu jika r hitung > r tabel berarti valid dan jika r hitung < r tabel tidak valid. Nilai r tabel $N - 2 = 104 - 2 = 102 = 0.162$. maka dapat disimpulkan bahwa pada variabel X1, X2 dan Y dinyatakan valid karena r hitung lebih besar dari 0.162.

Uji Reabilitas

Berdasarkan hasil uji validitas terdapat hasil pada tabel 1 syarat dari uji validitas yaitu jika r hitung > r tabel berarti valid dan jika r hitung < r tabel tidak valid. (INDONESIA, 2017) mengatakan bahwa kriteria pengambilan Keputusan koef Cronbach's Alpha > 0.70 maka dikatakan reliabel. Nilai r tabel $N - 2 = 104 - 2 = 102 = 0.162$. maka dapat disimpulkan bahwa pada variabel X1, X2 dan Y dinyatakan valid karena r hitung lebih besar dari 0.162.

Tabel 2.
Hasil Uji Reabilitas

| No. | Variabel | Cronbach alpha | r table | Kriteria |
|-----|------------------------|----------------|---------|----------|
| 1 | Work Life Balance (X1) | 0.688 | 0.6 | Reliabel |
| 2 | Lingkungan Kerja (X2) | 0.896 | 0.6 | Reliabel |
| 3 | Kinerja Pegawai (Y) | 0.939 | 0.6 | Reliabel |

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Syarat uji reabilitas yaitu Cronbach's Alpha > 0.60 dikatakan reliabel. Dimana pada variable Work Life Balance (X1) memiliki r hitung 0.688, lingkungan kerja (X2) memiliki r hitung 0.896 dan kinerja pegawai memiliki r hitung 0.939. Maka data tersebut **dinyatakan reliabel**.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah didalam sebuah residual yang diteliti berdistribusi normal atau tidak (Sugiyono, 2022).

Tabel 3.

Hasil Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|---|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 104 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 7.14573851 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .072 |
| | Positive | .072 |
| | Negative | -.049 |
| Test Statistic | | .072 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

p-value (asyp.sig (2-tailed)) yaitu 0.200 dimana $0.200 > 0.05$. Oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini sudah memenuhi standar asumsi kenormalan.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah uji untuk mengetahui terdapat atau tidaknya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik adalah yang tidak memiliki korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2018).

Syarat dari multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance yang lebih besar dari > 0.10 maka tidak terjadinya multikolinieritas. Selain itu dilihat dari nilai VIF jika nilai VIF lebih kecil dari < 10.00 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.

Hasil Uji Multikolinieritas

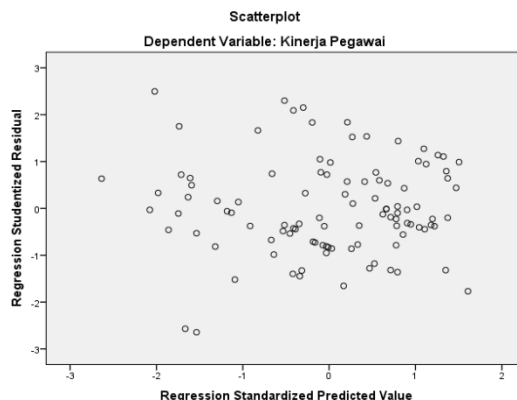
| Variabel Independen | Model 2 | | Keterangan |
|-------------------------------|------------------|------------|---------------------------------|
| | Tolerance | VIF | |
| <i>Work Life Balance</i> (X1) | 0.698 | 1.433 | Tidak Terjadi Multikolinieritas |
| Lingkungan Kerja (X2) | 0.698 | 1.433 | Tidak Terjadi Multikolinieritas |

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Pada tabel diatas memperoleh hasil nilai VIF pada seluruh variable bebas kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0.01. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah uji yang dipakai guna mengetahui apakah terdapat ketidak samaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain dalam suatu model regresi.



Gambar 1.

Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Pada gambar diatas dapat dilihat bahwa titik titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Maka dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Lineritas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dan variabel dependen mempunyai hubungan yang linear secara signifikan atau tidak.

Pada uji linearitas terdapat dua syarat yaitu jika sig pada linearity > 0.05 Maka data tidak mempunyai hubungan linier dan uji linearitas tidak terpenuhi dan jika sig linearity < 0.05 Maka data tidak mempunyai hubungan linier.

Tabel 5.

Hasil Uji Lineritas

| ANOVA Table | | | | | | |
|-----------------------|---------------------------------|----------------|-----|-------------|--------|------|
| | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| Between Groups | (Combined) | 2407.355 | 21 | 114.636 | 1.834 | .028 |
| | Linearity | 1265.991 | 1 | 1265.991 | 20.257 | .000 |
| | Deviation from Linearity | 1141.364 | 20 | 57.068 | .913 | .572 |
| Within Groups | | 5124.607 | 82 | 62.495 | | |
| Total | | 7531.962 | 103 | | | |

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Pada tabel diatas hasil dari uji linearitas memperoleh nilai Sig Linearity 0.000 < 0.05 dan nilai Sig Deviation From Linearity 0.572 > 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear dan uji linearity sudah terpenuhi.

Uji Regresi Linear Berganda

analisis regresi linier berganda digunakan untuk melihat bagaimana keadaan variabel dependen apabila variabel-variabel independent sebagai faktor dari predictor naik turunnya nilai (Sugiyono, 2015).

Tabel 6.

Hasil Regresi Linear Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 16.066 | 6.852 | | 2.345 | .021 |
| | Work Life Balance (X1) | .421 | .211 | .189 | 1.993 | .049 |
| | Lingkungan Kerja (X2) | .718 | .137 | .496 | 5.243 | .000 |

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Bentuk persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = 16.066 + 0.421 + 0.718 + e$$

1. Nilai konstanta sebesar 16.066 menunjukkan jika semua variable bebas yaitu *Work Life Balance* dan lingkungan kerja nilainya adalah 0 maka kinerja pegawai sebesar 16.066.
2. Koefisien regresi untuk variable *Work Life Balance* (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 0.421. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh langsung variable *Work Life Balance* terhadap Kinerja pegawai sebesar 0.421 adalah positif, apabila *Work Life Balance* ditingkatkan sebesar 1% maka kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 42.1% dengan asumsi variable lain konstan.
3. Koefisien regresi untuk variable lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 0.718. Hal ini menunjukkan pengaruh langsung variable lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0.718 adalah positif, apabila lingkungan kerja ditingkatkan 1% maka kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 71,8% dengan asumsi variable lain konstan.

Hipotesis Uji T

Sebuah pengujian yang dilakukan terhadap koefisien regresi secara parsial dan pengujian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variable independent terhadap variable dependent dengan mengasumsikan bahwa variable independent lainnya dianggap konstan (Sukmadinata NS., 2020). Dalam pengujian Uji T syarat pengujiannya yaitu jika $\text{sig} < 0.05$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka terdapat Penerapan. Dan jika $\text{sig} > 0.05$ maka tidak terdapat Penerapan.

Tabel 7.

Hasil Uji T

| Variabel | Struktural | Sig. | Alpha | t Hitung | t Tabel | Kesimpulan |
|-------------------------------|------------------|-------|-------|----------|---------|------------|
| <i>Work Life Balance</i> (X1) | pyx ₁ | 0.049 | 0.05 | 1.993 | 1.984 | H0 ditolak |

| | | | | | | |
|-----------------------|------------------|-------|------|-------|-------|------------|
| Lingkungan Kerja (X2) | pyx ₂ | 0.000 | 0.05 | 5.243 | 1.984 | H0 ditolak |
|-----------------------|------------------|-------|------|-------|-------|------------|

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

1. nilai Sig. (0.049) \leq α (0.05) dan nilai t hitung (1.993) $>$ t table (1.984). Maka H1 diterima dan H0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh *Work Life Balance* (X1) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y)
2. nilai Sig. (0.000) \leq α (0.05) dan nilai t hitung (5.243) $>$ t table (1.984). Maka H2 diterima dan H0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja (X2) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hipotesis Uji F

Dalam pengujian Uji F syarat pengujiannya yaitu jika nilai sig $<$ 0.05 atau F hitung $>$ F tabel maka terdapat Penerapan. Dan jika nilai sig $>$ 0.05 maka tidak terdapat Penerapan.

Tabel 8.
Hasil Perhitungan Nilai F

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| | Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 5924.428 | 2 | 2962.214 | 32.001 | .000 ^b |
| | Residual | 9349.275 | 101 | 92.567 | | |
| | Total | 15273.704 | 103 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

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

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Dari table diatas menunjukkan bahwa f hitung = 32.001 dan Sig. 0.000 Pengaruh *Work Life Balance* (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dan dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 9.
Hasil Uji F

| Struktural | Sig. | Alpha | F-Hitung | F-Tabel | Kesimpulan |
|------------------|-------|-------|----------|---------|------------|
| pyx ₂ | 0.000 | 0.05 | 32.001 | 3.09 | H0 ditolak |

Dari tabel 9 diatas maka hasil uji F yaitu menunjukkan bahwa nilai Sig. (0.000) $<$ α (0.05) dan f hitung (32.001) $>$ f table (3.09). Maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak. Dengan demikian maka terdapat pengaruh simultan yang signifikan dari variable *Work Life Balance* dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

PEMBAHASAN

Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai

Dari penelitian yang dilakukan bahwa variabel *Work Life Balance* (X1) secara parsial signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai sebesar 0.718 atau 71,8%. Maka dari hasil yang didapat pada penelitian ini sesuai dengan (Ranti Lukmiati, Acep Samsudin, 2020) dengan judul Pengaruh *Work Life*

Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Staff Produksi PT. Muara Tunggal Cibadak – Sukabumi.

Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari penelitian yang dilakukan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) secara parsial signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai sebesar sebesar 0.718 atau 71,8%. Maka dari hasil yang didapat pada penelitian ini sesuai dengan (Palar et al., 2022) dengan judul Pengaruh *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Manado.

Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari penelitian yang dilakukan bahwa variabel *Work Life Balance* (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai sebesar nilai sebesar 0.670 atau 67%. Maka dari hasil yang didapat pada penelitian ini sesuai dengan (Kembuan et al., 2021) dengan judul Pengaruh *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama Di Manado.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini maka berikut ini dapat disimpulkan yaitu:

1. Dari hasil penelitian yang dilakukan bahwa *Work Life Balance* pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat berada pada kriteria sangat setuju yang berarti *Work Life Balance* dinilai baik karena pegawai mampu bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan oleh pimpinan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat. Hal ini sesuai dengan enam indikator yang terdapat pada kuesioner yang diberikan kepada pegawai. Variabel *Work Life Balance* ini memiliki 1 indikator dengan nilai skor tertinggi yaitu pada indikator komitmen 1 yaitu dengan kriteria sangat setuju.
2. Dari hasil penelitian yang dilakukan bahwa lingkungan kerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat berada pada kriteria sangat setuju yang berarti lingkungan kerja dinilai baik. Dibuktikan pada indikator hubungan dengan rekan kerja 2 mendapatkan skor tertinggi dengan kriteria sangat setuju. Yang berarti pegawai mampu bekerja sama dengan pegawai dari divisi yang berbeda untuk mencapai tujuan instansi.
3. Dari hasil penelitian yang dilakukan bahwa kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat berada pada kriteria sangat setuju atau yang berarti kinerja pegawai dinilai sangat baik. Dibuktikan pada indikator komunikasi yang baik 2 mendapatkan skor tertinggi dengan kriteria sangat setuju. Dengan demikian pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat memiliki komunikasi yang sangat baik antar pegawai lainnya.
4. Terdapat pengaruh secara parsial pada *Work Life Balance* dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Pada variable *Work Life Balance* yaitu sebesar 0.421 atau 42,1% dan pada variable lingkungan kerja sebesar 0.718 atau 71,8%. Hal tersebut menunjukkan bahwa *Work Life Balance* dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat.

5. Terdapat pengaruh simultan variable *Work Life Balance* dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat sebesar 0.670 atau 67% sedangkan sisanya 0.33 atau 33% merupakan kontribusi dari variable lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Berdasarkan penjelasan dari yang sudah dijelaskan sebelumnya dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil penelitian yang dilakukan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat, menunjukkan bahwa variable *Work Life Balance* dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan yang teruji hipotesis secara statistic.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (9 ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- indonesia. (2017). *Bab III Metoda Penelitian 1-9*. STIE.
- Kembuan, D., Koleangan, R. A. M., & Ogi, I. (2021). Pengaruh *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado. *Jurnal EMBA*, 9(3), 1257–1266.
- Mauludi, M. F., & Kustini, K. (2022). Pengaruh *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Loyalitas Karyawan pada Generasi Milenial. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(2), 472. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.414>
- 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.
- Parhusip, A. A., Alamsyah, V., & Rahman, M. F. (2020). Pengaruh Semangat Kerja, Kejelasan Peran, Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Potensi Utama. *Accumulated Journal*, 2(1), 1–14.
- Rahayu, M. S., & Rushadiyah, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>
- Ranti Lukmiati, Acep Samsudin, D. J. (2020). Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Staff PT. Muara Tunggal. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46–50.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. ALFABETA, cv.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. ALFABETA, cv.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D* (2nd ed.). ALFABETA, cv.
- Sukmadinata NS. (2020). *Metode Penelitian Pendidikan*.