

Pengaruh *Work Life Balance* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Makassar

St. Nur Amaliah Nandita Isnaeni¹, M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro², Asdar³

Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
stnamaliahnandita@gmail.com¹, rendraanggoro@unismuh.ac.id²,
asdar@unismuh.ac.id³

Submitted: 02nd May 2025 | **Edited:** 15th June 2025 | **Issued:** 01st September 2025

Cited on: Isnaeni, S. N. A. N., Anggoro, M. Y. A. R., & Asdar, A. (2025). Pengaruh Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Makassar. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 5(3), 1251-1261.

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the influence of Work Life Balance and Work Environment on Employee Performance at the Population and Civil Registration Office of Makassar City. The type of research used is quantitative research. Data collection techniques were carried out through observation, questionnaires, and documentation. The population in this study consisted of 54 individuals, and the sampling technique used was the saturated sample method. The data sources used consisted of primary and secondary data. Data analysis was conducted using multiple linear regression with the help of SPSS version 25. The results of the study indicate that: Work Life Balance (X1) has a positive but not significant effect on employee performance at the Population and Civil Registration Office of Makassar City, with a variable coefficient of 0.225 and a significance value of 0.061, which is greater than 0.05 ($0.061 > 0.05$). Meanwhile, the Work Environment (X2) has a positive and significant effect on employee performance at the same office, with a variable coefficient of 0.358 and a significance value of 0.032, which is less than 0.05 ($0.032 < 0.05$).

Keywords: Work Life Balance, Work Environment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Era globalisasi telah membawa perubahan signifikan dalam dinamika organisasi dan manajemen sumber daya manusia. Perubahan ini ditandai dengan semakin kompleksnya tantangan yang dihadapi organisasi, meningkatnya tuntutan efisiensi dan efektivitas kerja, serta berkembangnya teknologi informasi yang mempengaruhi sistem kerja. Dalam menghadapi era ini, organisasi dituntut untuk dapat beradaptasi dan meningkatkan kompetensi sumber daya manusianya secara berkelanjutan. Sesuai dengan Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, pegawai pemerintah dituntut untuk memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas. Undang-undang ini menegaskan bahwa ASN harus memiliki kompetensi, kualifikasi, dan kinerja

tinggi untuk mendukung penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik yang optimal. Selain itu, ASN juga diharapkan dapat mengembangkan inovasi dan kreativitas dalam melaksanakan tugas jabatannya untuk menjawab dinamika perubahan yang terjadi.

Organisasi sektor publik, berdasarkan Undang-Undang No. 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik, memiliki kewajiban untuk menyediakan pelayanan yang berkualitas, cepat, mudah, terjangkau, dan terukur. Pelayanan publik yang berkualitas merupakan hak dasar warga negara yang pemenuhannya menjadi tanggung jawab pemerintah. Undang-undang ini mengamanatkan bahwa setiap penyelenggara pelayanan publik wajib menyusun, menetapkan, dan menerapkan standar pelayanan sebagai tolak ukur dalam penyelenggaraan pelayanan kepada masyarakat. Hal ini menjadikan kinerja pegawai sebagai komponen vital dalam mencapai standar pelayanan yang ditetapkan. Kinerja pegawai yang optimal akan berdampak langsung pada kepuasan masyarakat sebagai penerima layanan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi fokus utama dalam upaya mewujudkan reformasi birokrasi dan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*).

Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Makassar, sebagai instansi pelayanan publik yang beroperasi berdasarkan Peraturan Daerah Kota Makassar No. 3 Tahun 2009 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah Kota Makassar, memiliki tanggung jawab besar dalam memberikan pelayanan administrasi kependudukan. Instansi ini merupakan ujung tombak pelayanan publik yang berperan vital dalam pengelolaan data dan dokumen kependudukan masyarakat Kota Makassar. Dalam melaksanakan tugasnya, Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil menangani berbagai layanan seperti penerbitan KTP elektronik, Kartu Keluarga, Akta Kelahiran, Akta Kematian, dan dokumen kependudukan lainnya yang menjadi kebutuhan dasar masyarakat. Sebagai kota metropolitan dengan jumlah penduduk yang besar dan mobilitas yang tinggi, tuntutan pelayanan yang cepat dan akurat menjadi tantangan tersendiri bagi instansi ini.

Kompleksitas tugas dan besarnya volume pelayanan yang harus ditangani mengharuskan pegawai untuk memiliki kompetensi yang memadai dan kinerja yang optimal dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Observasi awal pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Makassar menunjukkan adanya indikasi bahwa *work life balance* dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai dalam

memberikan pelayanan kepada masyarakat. Berdasarkan pengamatan, ditemukan beberapa masalah seperti tingkat ketidakhadiran pegawai yang fluktuatif, keterlambatan dalam menyelesaikan tugas, dan adanya keluhan terkait beban kerja yang tinggi. Dari sisi lingkungan kerja, terdapat beberapa aspek yang perlu mendapat perhatian, seperti tata letak ruangan yang kurang ergonomis, kepadatan area kerja, dan sistem ventilasi yang belum optimal. Masalah ini perlu diteliti lebih lanjut untuk menganalisis sejauh mana pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menjadi penting mengingat peran strategis Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil dalam pelayanan publik, serta dapat memberikan masukan berharga bagi pengambilan kebijakan terkait pengelolaan sumber daya manusia di dukcapil tersebut. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi landasan dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja pegawai melalui perbaikan keseimbangan kehidupan kerja dan lingkungan kerja yang lebih kondusif.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset terpenting dalam setiap organisasi, karena keberhasilan sebuah perusahaan sangat bergantung pada kualitas dan kompetensi individu yang tergabung di dalamnya. SDM mencakup berbagai tingkatan, dari karyawan operasional hingga manajemen puncak, yang masing-masing memiliki kontribusi yang berbeda namun saling melengkapi. Setiap individu dalam organisasi membawa keahlian, keterampilan, dan pengetahuan yang relevan dengan bidangnya, yang apabila dikelola dengan baik dapat meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan inovasi. Dengan demikian, pengelolaan SDM yang efektif sangat diperlukan untuk mendukung pencapaian tujuan strategis perusahaan, menciptakan lingkungan kerja yang sehat, serta meningkatkan daya saing organisasi di pasar.

Manajemen sumber daya manusia adalah proses mengelola berbagai aspek yang berkaitan dengan karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk mendukung aktivitas organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tugas ini biasanya ditangani oleh bagian khusus, yaitu Departemen Sumber Daya Manusia (*Human Resource Department*) atau HRD. Rusby (2019). Menurut flippo (2019) Sumber daya manusia (SDM) adalah individu yang bekerja sebagai penggerak

dalam sebuah organisasi, baik di institusi maupun perusahaan. Mereka dianggap sebagai aset yang penting, sehingga perlu dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Secara umum, pengertian SDM terbagi menjadi dua yaitu SDM makro, yaitu seluruh penduduk usia produktif di suatu wilayah dan SDM mikro, yaitu individu yang bekerja dalam suatu institusi atau perusahaan tertentu.

Menurut Babullah (2024), manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat dipahami sebagai suatu proses yang melibatkan pengelolaan dan pengaturan orang-orang dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen, yang berasal dari kata "to manage," mengacu pada aktivitas mengelola atau mengatur sumber daya secara efisien dan efektif. Dalam konteks MSDM, sumber daya manusia merujuk pada individu-individu yang bekerja dalam organisasi, mulai dari tingkat staf hingga manajer. Oleh karena itu, MSDM bukan hanya tentang mengelola karyawan, tetapi juga bagaimana memastikan bahwa setiap orang di organisasi dapat berkontribusi secara optimal, melalui pemanfaatan keterampilan, pengetahuan, dan potensi mereka, agar tujuan organisasi tercapai dengan efisien.

Work Life Balance

Keseimbangan kehidupan kerja, menurut Grace et al. (2024), adalah kondisi ideal di mana individu mampu mengatur tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan cara yang tidak saling bertentangan, melainkan saling mendukung. Dalam situasi ini, seorang individu dapat memenuhi tuntutan pekerjaan tanpa mengorbankan aspek penting dalam kehidupan pribadi, seperti waktu bersama keluarga, kebahagiaan pribadi, waktu luang, dan perkembangan spiritual. Keberhasilan dalam mencapai keseimbangan ini berarti individu dapat menjalani kehidupan yang lebih harmonis, dengan stres yang lebih rendah akibat konflik antara keduanya. Oleh karena itu, keseimbangan kehidupan kerja tidak hanya berdampak pada kesejahteraan individu, tetapi juga dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja, yang pada gilirannya berkontribusi pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Menurut Rahmayati (2021), Work Life Balance (WLB) merujuk pada kemampuan individu untuk mengatur dan menyelaraskan tanggung jawab pekerjaan dengan kehidupan pribadi secara efektif dan efisien. Hal ini melibatkan kemampuan untuk membagi waktu antara pekerjaan, keluarga, dan aktivitas pribadi lainnya dengan cara yang tidak saling bertentangan, serta upaya untuk meminimalisir konflik peran yang dapat

menimbulkan stres. Keseimbangan ini penting untuk menciptakan kepuasan di kedua sisi kehidupan—baik dalam karier maupun kehidupan pribadi—yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas kerja, kreativitas, serta kualitas hidup secara keseluruhan. Dengan adanya WLB, individu tidak hanya lebih mampu menghadapi tantangan pekerjaan, tetapi juga menikmati waktu yang cukup untuk mengembangkan hubungan pribadi, menjaga kesehatan, dan mengejar kepuasan pribadi, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan secara menyeluruh.

Lingkungan Kerja

Menurut Jelatu dan Herman (2024), lingkungan kerja memiliki peran yang sangat krusial dalam menunjang kinerja perusahaan atau organisasi. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan efektivitas dan produktivitas pegawai, serta menciptakan rasa nyaman yang mendukung mereka untuk bekerja dengan optimal. Sebagai area atau tempat di mana pegawai menjalankan aktivitas sehari-hari, lingkungan kerja yang dirancang dengan baik tidak hanya melibatkan aspek fisik seperti tata ruang dan fasilitas, tetapi juga suasana yang mendukung kesejahteraan emosional dan mental pegawai. Oleh karena itu, penting untuk merancang lingkungan yang dapat memotivasi pegawai, mengurangi stres, dan meningkatkan kolaborasi, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan lebih efisien dan efektif. Dengan lingkungan kerja yang kondusif, pegawai akan merasa lebih dihargai dan memiliki semangat tinggi dalam menjalankan tugas mereka, yang pada akhirnya berkontribusi pada kelancaran serta kesuksesan organisasi.

Menurut Gea et al. (2024), lingkungan kerja merujuk pada area atau tempat di mana individu melakukan aktivitas sehari-hari, termasuk seluruh interaksi dan dinamika yang terjadi di antara karyawan. Lingkungan ini mencakup tidak hanya aspek fisik seperti ruang kerja dan fasilitas, tetapi juga suasana sosial dan emosional yang terbentuk di antara pegawai. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang baik sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen, karena dapat secara langsung mempengaruhi produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan motivasi, kolaborasi, serta efisiensi dalam menyelesaikan tugas, sementara lingkungan yang tidak kondusif bisa menimbulkan stres, konflik, dan penurunan kinerja. Dengan demikian, manajemen perlu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung,

agar karyawan dapat bekerja dengan lebih baik dan merasa nyaman, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

Dari beberapa definisi di atas, penulis menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dan kesejahteraan karyawan. Lingkungan yang baik, meliputi aspek fisik, sosial, dan psikologis, dapat meningkatkan motivasi, kepuasan, dan loyalitas karyawan, mendorong mereka untuk berkontribusi secara maksimal. Sebaliknya, lingkungan yang buruk dapat menyebabkan stres dan ketidakpuasan, yang berakir pada angka turnover yang tinggi. Oleh karena itu, manajemen perlu memberikan perhatian serius dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan produktif untuk mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan.

Kinerja Pegawai

Menurut Susanti dan Mardika (2021), kinerja pegawai merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Evaluasi terhadap kinerja tersebut didasarkan pada beberapa faktor, seperti kualitas pekerjaan, kuantitas output, dan pencapaian target dalam periode waktu tertentu. Selain itu, kinerja yang baik juga berfokus pada upaya untuk mengurangi kerugian atau dampak negatif bagi perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Dengan kata lain, kinerja pegawai tidak hanya dilihat dari seberapa banyak tugas yang diselesaikan, tetapi juga seberapa efektif dan efisien hasil kerja tersebut dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, penilaian kinerja yang holistik dan objektif sangat penting untuk memastikan bahwa pegawai dapat berkontribusi secara maksimal dalam mendukung perkembangan organisasi dan mencapai target yang telah ditetapkan.

Hatidah and Agung Indriansyah (2022) kinerja pegawai adalah pencapaian hasil kerja seorang pegawai yang dievaluasi berdasarkan kualitas dan kuantitas sesuai standar yang ditetapkan perusahaan. Kinerja ini dipengaruhi oleh motivasi dan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas dengan kesediaan dan rasa aman yang memadai. Dari kedua pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah pencapaian hasil kerja yang dinilai berdasarkan kualitas dan kuantitas, sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja ini tidak hanya dipengaruhi oleh faktor-faktor internal, seperti motivasi dan kemampuan individu, tetapi juga terkait dengan bagaimana pegawai melaksanakan tugas mereka dalam memenuhi tanggung jawab yang diberikan.

Selain itu, evaluasi kinerja bertujuan untuk mengurangi kerugian perusahaan dan meningkatkan produktivitas, menciptakan lingkungan kerja yang aman dan mendukung.

METODE PENELITIAN

Penelitian kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan dan menjelaskan suatu masalah atau kondisi tertentu dengan mengandalkan fakta dan data yang dapat diukur secara numerik, serta menganalisisnya menggunakan metode statistik. Jenis penelitian ini memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data yang terstruktur dan kemudian menganalisisnya untuk menarik kesimpulan yang objektif. Penelitian ini bersifat eksploratif, artinya peneliti tidak hanya berfokus pada deskripsi suatu fenomena, tetapi juga berusaha mempelajari hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat mengidentifikasi pola, tren, atau korelasi yang ada antara variabel yang diteliti, sehingga memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang bagaimana faktor-faktor tertentu saling memengaruhi dalam konteks yang diteliti.

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar, yang berjumlah 54 orang. Kelompok ini dipilih sebagai fokus penelitian karena mereka secara langsung terlibat dengan variabel-variabel yang akan dianalisis, yaitu keseimbangan kerja dan kehidupan (*work-life balance*), lingkungan kerja, serta kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menggali bagaimana faktor-faktor tersebut saling memengaruhi dalam konteks pekerjaan mereka, yang secara langsung berkaitan dengan kinerja dan kesejahteraan pegawai di Dinas tersebut. Mengingat ukuran populasi yang relatif kecil, penelitian ini memungkinkan untuk melakukan analisis yang lebih mendalam terhadap setiap individu dalam populasi, serta memberikan gambaran yang lebih akurat tentang hubungan antar variabel yang diteliti.

HASIL PENELITIAN

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam analisis statistik, *Work Life Balance* (X1) menunjukkan nilai *t* hitung sebesar 1,914, yang lebih besar dari *t* tabel yang sebesar 1,675 ($1,914 > 1,675$). Hal ini mengindikasikan bahwa secara statistik, *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, yang berarti peningkatan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan

pekerjaan cenderung meningkatkan kinerja pegawai. Namun, meskipun t hitung lebih besar dari t tabel, nilai signifikansi yang ditemukan adalah 0,061, yang lebih besar dari batas signifikansi 0,05. Ini berarti pengaruh yang ada tidak signifikan secara statistik. Dengan demikian, meskipun ada pengaruh positif antara Work Life Balance dan kinerja pegawai, pengaruh tersebut tidak cukup kuat untuk dianggap signifikan secara statistik dalam konteks penelitian ini pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar.

Work Life Balance memang memiliki peran penting dalam mendukung kinerja pegawai, meskipun pengaruhnya mungkin tidak terlihat signifikan dalam jangka pendek secara angka. Pegawai yang mampu membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, seperti memiliki waktu istirahat yang cukup, tidak lembur berlebihan, serta memiliki waktu berkualitas bersama keluarga, cenderung lebih stabil secara emosional, tidak mudah stres, dan memiliki tingkat kehadiran yang lebih baik. Kondisi ini tidak hanya berdampak pada kesejahteraan pribadi pegawai, tetapi juga pada kualitas pekerjaan jangka panjang mereka. Pegawai yang tidak mengalami kelelahan fisik dan mental lebih mampu untuk tetap sabar, fokus, dan ramah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, meskipun pengaruh langsungnya mungkin tidak terasa dalam jangka pendek, Work Life Balance yang baik berkontribusi pada konsistensi kinerja, pelayanan yang lebih berkualitas, dan mendukung keberlangsungan pelayanan publik yang lebih manusiawi dan efektif.

Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Respati et al. (2023) dan Vira & Silalahi (2024), yang juga menunjukkan bahwa Work Life Balance berperan dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai. Meskipun demikian, pengaruh Work Life Balance tidak selalu terlihat signifikan dalam uji statistik, karena kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor lain yang kompleks, seperti motivasi kerja, kompetensi, serta kondisi lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun Work Life Balance memiliki peran positif, dampaknya terhadap kinerja seringkali dipengaruhi oleh variabel lain yang turut berinteraksi dan memengaruhi hasil yang tercapai. Dengan kata lain, Work Life Balance berkontribusi pada peningkatan kinerja, namun faktor-faktor lain dalam organisasi juga sangat menentukan seberapa besar pengaruh tersebut dapat diukur secara statistik.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan Kerja (X₂) dalam penelitian ini menunjukkan t hitung sebesar 2,205, yang lebih besar dari t tabel yang sebesar 1,675 ($2,205 > 1,675$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain itu, nilai signifikansi yang ditemukan sebesar 0,032, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 ($0,032 < 0,05$), menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan secara statistik. Dengan kata lain, semakin baik kondisi lingkungan kerja, semakin tinggi kinerja pegawai yang tercapai. Ini berarti bahwa menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kondusif dapat meningkatkan efektivitas dan produktivitas pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar, serta berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Semakin baik lingkungan kerja, semakin optimal pula kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman, bersih, tidak bising, dan dilengkapi dengan fasilitas yang memadai menciptakan suasana yang kondusif bagi pegawai untuk bekerja dengan tenang dan fokus, sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas dengan lebih efisien. Selain itu, hubungan yang harmonis antara pegawai turut memperlancar komunikasi dan kolaborasi, yang pada gilirannya menciptakan suasana kerja yang lebih menyenangkan dan mendukung produktivitas. Pegawai yang merasa nyaman di tempat kerja cenderung lebih bersemangat, lebih disiplin, dan lebih ramah dalam berinteraksi dengan masyarakat. Hal ini akan berujung pada peningkatan kualitas pelayanan yang lebih cepat, efektif, dan memuaskan, yang tidak hanya menguntungkan bagi pegawai, tetapi juga bagi organisasi dan masyarakat yang dilayani.

Hasil ini juga didukung oleh penelitian Firjatullah dkk. (2023) dan Ernanda dkk. (2024), yang menegaskan bahwa lingkungan kerja yang mendukung memiliki dampak positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan yang kondusif, baik dari segi fasilitas, suasana, maupun hubungan antarpegawai, dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas pegawai. Hal ini terutama berlaku di instansi pelayanan publik seperti Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil), di mana kualitas pelayanan sangat bergantung pada kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang mendukung tidak hanya meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja, tetapi juga memastikan pegawai dapat memberikan pelayanan yang ramah, cepat, dan berkualitas kepada masyarakat. Dengan demikian, lingkungan kerja yang positif memiliki peranan

yang sangat penting dalam mendukung kinerja optimal, khususnya di sektor publik yang langsung berhubungan dengan kepuasan masyarakat.

KESIMPULAN

Work life balance berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja peawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Makassar, dimana koefisien variabel sebesar 0.225 dengan signifikan sebesar 0.061 yang lebih besar dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi penting untuk diperhatikan, dalam konteks penelitian ini pengaruhnya belum cukup kuat untuk memberikan dampak signifikan secara statistik.

Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Makassar, dimana koefisien variabel sebesar 0.358 dengan nilai signifikan sebesar 0.032 yang lebih kecil dari 0.05. Artinya Lingkungan kerja yang baik, mencakup aspek fisik, sosial, dan psikologis, terbukti dapat meningkatkan kenyamanan, motivasi, serta produktivitas pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, C.R. et al. (2023) "*Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) terhadap Komitmen Kerja Karyawan PT Pelindo (Persero) Regional 4 Makassar*", Kompeten: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, 2(1), pp. 457–463.
- Edwin flippo. (2019). "*Manajemen Sumber Daya Manusia Eri Susan I.*" Jurnal Manajemen Pendidikan 9(2): 952–62.
- Firjatullah, J. C.W. (2023) "*Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan*", Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis, 2(1), pp. 01–10.
- Fachrezi, F.R. and Prasetyo, B. (2024) "*Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai*", Reviu Akuntansi, Manajemen, dan Bisnis, 4(1), pp. 107–115.
- Gea, Y. et al. (2024) "*Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Tupai Adyamas Indonesia Kabupaten Boyolali Di Boyolali*", EKOBIS : Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi, 12(1), pp. 159–167.
- Grace, Giovani, et al. (2024) "*Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Efikasi Diri, Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*". Jurnal Metaverse ADPERTISI, vol.3, no.2, 2024, pp. 1–11.
- Hatidah dan Indriansyah. (2022). "*Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Di Cv Mitra Celular Palembang.*" Jurnal Manajemen dan Ekonomi Kreatif 1(1): 179-89.
- Jelatu, Herman. (2024). "*Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Penempatan Kerja Pada Kantor PT . Citra Bakti Persada Makassar.*" 1(1).

- Muhammad Iqbal. (2022). *"Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sriwijaya Sumatra Selatan."* Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce 1(4): 12-19.
- Poernamasari, I. O., Muhajirin, A., Ali, H., Bisnis, E., Bhayangkara, U., & Raya, J. (2023). *"Pengaruh Kepemimpinan, Keseimbangan kehidupan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Organisasi kerja."* Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT), 5(1), 30–38.
- Pratiwi, D. P., & Silvianita, A. (2020). *"Analisis Faktor-Faktor Work-Life Balance Pada Pegawai Pt. Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) Bandung."* Performance: Jurnal Bisnis & Akuntansi, 10(2), 123–131.
- Puspa et al. (2021), Jurusan Manajemen, and Fakultas Ekonomi. *"Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Padang."* Matua Jurnal 3(4):61831.
- Rahmayati, T. Elfira. (2021). *"Keseimbangan Kerja Dan Kehidupan (Work Life Balanced) Pada Wanita Bekerja."* Juripol 4(2): 129–41.
- Respati, B. W., Ihwanudin, M., & Kurniawati, M. (2023). *"Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Performa Karyawan: Peran Mediasi Kepuasan Kerja."* Jurnal Manajerial, 10(02), 179.
- Rusby, Zulkifli. (2019). *"Manajemen Sumber Daya Manusia."* Angewandte Chemie International Edition, 6(11), 951–952. 4: 763–73.
- Rubi Babullah. (2024). *"Mengenal Sumber Daya Manusia (SDM): Pengertian Dan Fungsinya."* Jurnal Arjuna : Publikasi Ilmu Pendidikan, Bahasa dan Matematika 2(4): 187–204.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). *"Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan."* Jurnal Ilmiah Socio Secretum, 9(2), 273–281.
- Susanti, & Mardika, N. H. (2021). *"Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sat Nusapersada Tbk."* Scientia Journal : Jurnal Ilmiah Mahasiswa, 3.
- Surono Yahya, H. A. (2024). *"Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Loyalitas Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Yayasan Prestasi Cendikia."* Jurnal Ilmu Multidisiplin, 3(2), 211–220.
- Syamsir, M., Tamsah, & Hatma, R. (2018). *"Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja melalui Motivasi Karyawan Hotel Claro Makassar."* Jurnal Mirai Management, 3(2), 78–91.
- Tumba, N., Tangkeallo, D. I., & Wibisono, L. K. (2024). *"Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rsud Lakipadada Tana Toraja."* 5(1), 191–198.
- Vira, C., & Silalahi, J. (2024). *"Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Pt Geo Given Visi Mandiri Sidoarjo."* Neraca Manajemen Ekonomi, 6(11).
- Winoto, S. C. N. C. R., & Perkasa, D. H. (2024). *"Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Up Pkb Pulogadung."* Revenue: Lentera Bisnis Manajemen, 2(01), 1–11.
- Yolinza, N., & D Marlius. 2023. *"Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan."* Jurnal Publikasi Ilmu ...2(2).
- Yovie Ernanda, et al. 2024. *Kerja, Pengaruh Lingkungan, Motivasi Kerja, Dan Disiplin, Kerja Terhadap, Kinerja Karyawan, P t Perintis, "The Influence Of Work Environment, Work Motivation And Work Discipline On Employee Performance Pt. perintis perkasa medan medan pendahuluan Saat Ini Setiap Perusahaan Akan Berusaha Untuk Mencari , Mendapatkan Hingga Melatih Sumber Daya Manusia Yaitu Kar."* 7: 7163–73.