Pengaruh *Work Life Balance* , Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

(Survey pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Kuningan)

Oleh: Vika Aulia
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kuningan

Abstract

Employee performance is an important public sector in realizing successful government services. Performance assessments at the Kuningan Regency Regional Revenue Management Agency show a decline in the last three years, highlighting the need for evaluation of the factors that influence it. This study aims to analyze the simultaneous and partial effects of work-life balance, work environment, and organizational commitment on employee performance. The research method used a quantitative approach with a survey technique through a questionnaire with a sample of 40 respondents and multiple linear regression analysis to test the relationship between variables. The results of the study indicate that work-life balance, work environment, and organizational commitment simultaneously affect employee performance. Partially, these three variables are proven to contribute positively to performance improvement. These findings confirm that employee work behavior emerges as a response that forms the basis of the research analysis. The novelty of this research lies in testing the three variables of work-life balance, work environment, and organizational commitment in a comprehensive model with the context of the ASN civil service and the latest data showing a downward trend in performance. This research contributes to enriching HRM literature while improving employee performance through work balance, environmental improvements, and organizational commitment development.

Keywords: Work life balance, Work environment, Organizational commitment, Employee performance.

.

PENDAHULUAN

Peningkatan kinerja pegawai sektor public merupakan isu strategis yang terus mendapatkan perhatian, seiring meningkatnya tuntutan terhadap profesionalisme,akuntabilitas, dan kualitas pelayanan publik. Kinerja aparatur sipil tidak hanya ditentukan oleh kompetensi teknis, tetapi juga dipengaruhi oleh suatu kondisi psikologis dan lingkungan kerja yang membentuk perilaku kerja pegawai. Pemerintahan Indonesia telah mengatur system penilaian kinerja ASN melalui PP No. 30 tahun 2019, namun dengan imlementasi di berbagai instansi masih menghadapi tantangan, seperti keseimbangan yang beban kerja, tekananan administrative, keterbatasan fasilitas dan penurunan motivasi dan komitmen kerja pegawai.

Dalam konteks Badan pengelolaan pendapatan daerah kab. Kuningan permasalah tersebut terlihat dari penurunan kualitas kerja pegawai pada tiga tahun terkahir.penilaian kinerja ini menujukan adanya perubahan yang mengarah pada kategori kurang baik, terutama pada penurunan jumlah pegawai degan kategori "baik". Dalam kondisi ini bahwa faktor manajerial yang perlu ditelusuri lebih lanjut. Dilihat dari data penilaian kinerja pegawai dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 1.1 Hasil Penilaian Kinerja Pegawai Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kab. Kuningan Tahun 2021- 2024

No	Unsur penilaian	Tahun 2021 55 orang		Tahun 2022 53 orang		Tahun 2023 52 orang		Tahun 2024 40 orang	
		Nilai	Kategori	Nilai	Kategori	Nilai	Kategori	Nilai	kategori
1	Orientasi pelayanan	94	Sangat baik	90	Baik	89	Baik	90	Baik
2	Integritas	98	Sangat baik	89	Baik	90	Baik	87	Baik
3	Kerjasama	94	Sangat baik	88	Baik	88	Baik	85	Baik
4	Komitmen	91	Sangat baik	90	Baik	85	Baik	84	Baik
5	Disiplin	91	Sangat baik	90	Baik	87	Baik	87	Baik
6	Kepemimpinan	91	Sangat baik	90	Baik	90	Baik	88	Baik
Rata- rata		93,3	Sangat baik	89,50	Baik	87,67	Baik	86,83	Baik
Kategori		**Tahun 2021**		**Tahun 2022**		**Tahun 2023**		**Tahun 2024**	
Sangat Baik		55 Orang		-		-		-	
Baik				53 Orang		52 Orang		40 Orang	
Cukup		-		-		-		-	
Kurang		-		-		-		-	

Sumber data: Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kab.Kuningan

Berdasarkan tabel 1.1 terlihat bahwa penilaian kinerja pegawai Badan pengelolaan pendatan daerah kab. Kuningan, selama periode 2021-2024 dengan kategori "sangat baik" nilai rata-rata 93,3. Namun pada 2022-2024 tidak ditemukan pegawai denga kategori tersebut dan seluruh pegawai mengalamai penurunan kategori "baik".

Kondisi tersebut mengidindikasi bahwa meskipun kinerja pegawai masih berada pada kategori baik, terjadi penurunan kualitas kinerja secara berkelanjutan. Hal ini menceriminkan adanya permasalahn dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berkaitan nya dengan *work life balance*,lingkungan kerja dan tngkat komitmen orgaisasi

Hasil penelitian terdahulu menunjukan temuan bahwa *work life balance* terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja (Randy sonhandi et al., 2020; Ramdhani & Rasto,

2021). Namun penelitian lain menurut Saifullah, (2020)tidak adanya pengaruh signifikan. Lingkungan kerja juga menunjukan hasil yang beragam , beberapa peneliti menemukan pengaruh positif (Sihaloho & Siregar, 2020, dan Sinto et al., 2023; Vischer, 2021). Sementara Nabawi,(2019) bahwa lingkungan kerja tidak selalu berdampak pada kinerja dalam kondisi tertentu. Demikian pula komitmen organisasi yang dalam beberapa penelitian berpengaruh positif (Budiana et al., 2021; Pusparani, 2021; Mayer&Allen,2020 & Jannah et al., 2024). Namun penelitian lain menunjukan hasil tidak signifikan (Rio Andhika Putra, 2020; Irawan et al., 2021). Hal lain menunjukkan bahwa komitmen yang bersifat afektif atau normatif tidak selalu berujung pada peningkatan kinerja apabila tidak disertai dukungan lingkungan kerja dan kebijakan organisasi yang memadai. Perbedaan pandangan ini menegaskan adanya inkonsistensi empiris, khususnya ketika variabel-variabel tersebut diuji secara parsial maupun simultan dalam satu model penelitian.

Berdasarkan inkonsistensi temuan tersebut, terdapat gap yang jelas, yaitu belum adanya kesepakatan empiris mengenai bagaimana *work-life balance*, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi secara simultan membentuk kinerja pegawai, khususnya dalam konteks instansi pemerintah daerah. Selain itu, masih terbatas penelitian yang menjelaskan perbedaan hasil tersebut dengan kerangka teori perilaku yang mampu mengintegrasikan faktor internal dan eksternal pegawai.

Penelitian ini memberikan tiga kontribusi utama terhadap pengembangan literatur manajemen sumber daya manusia sektor publik (Rivai & Sagala, 2021; Windika Putri & Frianto, 2023). Pertama, penelitian ini mengisi literature gap dengan menguji secara simultan pengaruh *work-life balance*, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dalam satu model terpadu pada sektor pemerintahan daerah. Kedua, penelitian ini memberikan kontribusi teoretis dengan mengintegrasikan teori *behaviorisme* untuk menjelaskan inkonsistensi hasil penelitian terdahulu, khususnya dalam memaknai peran stimulus dan *reinforcement* terhadap perilaku kerja ASN. Ketiga, penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai sektor publik. Penelitian ini menggunakan *teori behaviorisme* sebagai kerangka teoretis untuk menjelaskan bagaimana perilaku kerja pegawai terbentuk sebagai respons terhadap stimulus dan penguatan dari lingkungan organisasi.

Berdasarkan landasan *teori behaviorisme*, *research gap,* dan pengembangan hipotesis yang telah diuraikan, maka disusun conceptual model penelitian yang menggambarkan *" **Pengaruh work life balance, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai".***

LANDASAN TEORI

Work– Life Balance adalah karyawan yang bisa menggunakan jam kerja yang disesuaikan dalam menyeimbangkan hal- hal yang dilakukan dalam bekerja diantaranya, studi, minat, seni dan keluarga, dalam proses saling melengkapi antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi (Puspa et al., 2021).

Menurut (McDonald., (2005) bahwa indikator yang dipakai untuk mengatur *Work – Life Balance :*

a. Keseimbangan waktu (*time balance)* jumlah waktu yang diberikan oleh individu baik bagi pekerjaannya maupun hal- hal diluar pekerjaan.

b. Keseimbangan keterlibatan *(Involvement balance)* jumlah atau tingkat keterlibatan secra psikologis dan komitmen suatu individu dalam pekerjaannya maupun hal diluar pekerjaan.
c. Keseimbangan Kepuasan (*satisfaction balanace)* jumlah tingkat kepuasan suatu individu terhadap kegiatan pekerjaan maupun diluar pekerjaan.

Lingkungan kerja memiliki peran krusial dalam mendukung aktivitas karyawan saat bekerja. Dengan menciptakan kondisi kerja yang kondusif dan mampu meningkatkan motivasi, lingkungan kerja yang baik akan memberikan kontribusi secara signifikan terhadap produktivitas serta kinerja karyawan (Joni & Hikmah, 2022).

Menurut Sedarmayanti & Sazly ., (2020) menyatakan bahwa secara garis besar terbagi kedalam dua dimensi dan beberapa indikator yaitu:

a. Lingkungan Kerja Fisik dengan indikator (*physical working environtment)* yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengauhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Seperti bagunan tempat kerja, peraltan kerja yang memadai, fasilitas dan tersedianya sarana transportasi.
b. Lingkungan Kerja Non Fisik dengan indikator (*non physical working environtment)* yaitu, hubungan kerja yang harmonis anatara pegawai dan atasan. Seperti, hubungan sesama rekan kerja dan atasan, ataupun hubungan dengan bawahan, kerjasama antar pegawai, keamanan dan komunikasi .sehingga lingkungan kerja non fisik harus diperhatikan dan tidak bisa disepelekan.

Komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi (Budiana et al., 2021) Menurut Ria Mardiana Yusuf, (2018) terdapat tiga Dimensi Komitmen Organisasi :

a. Komitmen Afektif dan indikator , yaitu perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai- nilainya, loyalitas terhadap organisasi, rela menggunakan upaya demi kepentingan organisasi, senang mengahabiskan karier di perusahaan, keterlibatan karyawan.
b. Komitmen berkelanjutan dan indikator , yaitu nilai ekonomi yang dirasakan dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut, karyawan membutuhka organisasi.
c. Komitmen normatif dan indikator , yaitu kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan- alasan moral atau etis, sangat memperhatikan apa kata orang lain, tidak ingin mengecewakan atasan nya, merasa bersalah ketika meninggalkan organisasi.

Kinerja pegawai kemampuan seorang pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan optimal, terutama ketika berada dalam lingkungan perusahaan yang saling memberikan umpan balik positif. Dan dapat di ukur dengan evaluasi kinerja, penilian kinerja oleh atasan, feedback dari rekan kerja dan pengukuran terhadap pecapaian target atau indikator yang telah ditetapkan (Dewi, 2018).

Mangkunegara., (2017) mengemukan bahwa dimesnsi dan indikator kinerja dapat diukur sebagai berikut :

a. Kualitas kerja dengan indikator: kerapihan, ketelitian, dan hasil kerja

b. Kuantitas kerja, dengan indikator: kecepatan kerja, dan kemampuan menyelesaikan tugas
c. Tanggung jawab dengan indikator: hasil kerja, dan mengambil keputusan.
d. Kerjasama, dengan indikator: jalinan kerjasama dan kekompakan dan kesediaan pegawai dalam partisipasi dengan pegawai lain..
e. Inisiatif, dengan indikator: kemampuan mengatasi masalah tanpa menunggu perintah atasan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan yaitu metode pendekatan kuantitatif deskriptif. Variabel penelitian ini meliputi tiga variabel independen berupa *Work life balance (*X_1), Lingkungan kerja (X_2), Komitmen Organisasi (X_3) Serta variabel dependen Kinerja Pegawai (Y).Populasi penelitian ini yaitu Pegawai Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kabupaten Kuningan yaitu berjumlah 40 pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah penyebaran kuesioner dengan skala interval diukur menggunakan *Skala Semantic Differential* dengan rentang nilai 1–7.

Sebelum dilakukan analisis utama, data terlebih dahulu melalui tahap data examination untuk memastikan kelayakan dan kualitas data. Tahap ini meliputi pengujian validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. Selain itu, penelitian ini menggunakan *Confirmatory Factor Analysis (CFA)* untuk menguji validitas konstruk, dengan kriteria nilai loading factor > 0,50. CFA dalam penelitian ini digunakan semata-mata untuk memastikan bahwa indikator yang digunakan telah melakukan penelitian secara tepat, bukan untuk menguji model struktural.Reliabilitas instrumen diukur menggunakan *Cronbach's Alpha*, dengan kriteria nilai > 0,70. Seluruh variabel penelitian dinyatakan memenuhi kriteria valid dan reliabel, sehingga layak digunakan pada tahap analisis selanjutnya.

Teknik analisis data, dinyatakan layak, analisis dilanjutkan dengan uji asumsi klasik sebagai prasyarat analisis regresi, yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Seluruh hasil pengujian menunjukkan bahwa data memenuhi asumsi statistik yang dipersyaratkan. Dan Analisis utama dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, yang bertujuan untuk menguji pengaruh simultan dan parsial *work-life balance*, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Seluruh pengujian statistik dilakukan dengan bantuan SPSS 25. uji validitas, uji reliabilitas, serta uji asumsi klasik sebagai prasyarat analisis regresi. Ringkasan hasil pengujian instrumen dan pemenuhan asumsi statistik disajikan pada Tabel berikut :

Tabel 1.2 Ringkasan Hasil Uji *Confirmatory Factor Analysis (CFA)*

	Variabel	Hasil CFA (Loading Faktor)	AVE	Reliabilitas (Cronbach's Alpha)	Keterangan	
	Work-Life Balance	>0,50	>0,50	>0,70	Valid & Reliabel	
L	ngkungan Kerja	>0,50	>0,50	>0,70	Valid & Reliabel	
K	mitmen Organisasi	>0,50	>0,50	>0,70	Valid & Reliabel	
K	nerja Pegawai	>0,50	>0,50	>0,70	Valid & Reliabel	

Hasil uji tabel 1.2 *Confirmatory Factor Analysis (CFA)* menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai loading factor di atas 0,50. Selain itu, nilai AVE dan *Cronbach's Alpha* pada setiap konstruk telah memenuhi kriteria yang dipersyaratkan,

sehingga seluruh variabel penelitian dinyatakan valid dan reliabel serta layak digunakan dalam analisis regresi.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Work Life Balance*, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis, ditemukan bahwa *work-life balance*, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Kuningan**.** Hal ini menunjukkan bahwa ketika pegawai mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, bekerja di lingkungan yang kondusif, serta memiliki tingkat komitmen terhadap organisasi yang tinggi, maka kinerja mereka cenderung meningkat.

Selain penguatan, lingkungan kerja dan *work-life balance* berperan penting sebagai stimulus eksternal yang memengaruhi perilaku pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif misalnya hubungan antar pegawai yang harmonis, dukungan supervisor, dan fasilitas kerja yang memadai untuk dapat mendorong pegawai menunjukkan perilaku kerja yang optimal (Rivai & Sagala, 2021). Lingkungan kerja yang baik tidak hanya memfasilitasi pekerjaan, tetapi juga memperkuat kesejahteraan pegawai, tetapi aspek psikologis, seperti hubungan kerja yang harmonis, kepemimpinan yang adil, dan rasa aman dalam bekerja, menciptakan suasana kondusif yang mendorong pegawai untuk bekerja lebih produktif (Randy sonhandi et al., 2020)

komitmen organisasi juga dapat dipahami sebagai respons *behavioristik* terhadap organisasi. Pegawai yang menerima penguatan positif secara konsisten cenderung mengembangkan loyalitas dan komitmen tinggi terhadap organisasi, yang kemudian tercermin dalam peningkatan kinerja (Saleh et al., 2019). Dengan kata lain, teori *behaviorisme* menjelaskan bahwa perilaku kerja, komitmen, dan kinerja pegawai dapat dibentuk melalui interaksi antara *reinforcement* yang diterapkan manajemen dan kondisi lingkungan kerja, termasuk faktor work-life balance.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Randy sonhandi et al., (2020) Mardiani & Widiyanto, (2021) dan Windika Putri & Frianto, (2023) yang menunjukan bahwa *work life balamce,* lingkungan kerja, komitmen organisasi berppengaruh simultan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya meskipun sebagian pegawai menghadapi tantangan dalam membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi akibat tingginya beban kerja, mereka tetap mampu mempertahankan kinerja yang baik melalui pengelolaan waktu yang efektif, fokus terhadap tugas, dan kemampuan menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dengan kebutuhan pribadi, (Randry Sonhadi et al.2020).

Dengan kinerja yang baik, pegawai dapat bekerja secara maksimal, meningkatkan efisiensi, dan memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi juga memungkinkan pegawai menjaga kesehatan fisik dan mental, yang pada gilirannya memperkuat fokus dan motivasi kerja(Ramdhani & Rasto, 2021).

Slife & Williams, (2014), mengemukakan teori *behaviorisme* ini dapat dijelaskan melalui mekanisme stimulus-respons dan reinforcement. *Work-life balance* berperan

sebagai stimulus positif yang mendorong perilaku produktif pegawai. Ketika pegawai menerima penguatan berupa fleksibilitas waktu, kebijakan kesejahteraan, atau dukungan dari organisasi, perilaku kerja yang produktif diperkuat, sehingga meningkatkan kinerja. keseimbangan kehidupan kerja dan merupakan faktor krusial dalam menjaga produktivitas serta kualitas kerja pegawai, sekaligus mencegah terjadinya kelelahan atau *burnout.*

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Slife & Williams, (2014), Ramdhani & Rasto (2021) dan Randry Sonhadi et al. (2020) yang mengindikasikan pengaruh *work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan hasil penelitian ini *work-life balance* tidak hanya menjadi faktor individu, tetapi juga strategi manajerial yang dapat digunakan organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Kuningan. Artinya semakin baik atau kondusif lingkungan kerja baik dari segi fisik, sosial, maupun psikologis maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Dengan kata lain, jika tempat kerja nyaman, hubungan antarpegawai harmonis, fasilitas memadai, dan suasana kerja mendukung, maka pegawai akan lebih termotivasi, produktif, serta mampu bekerja dengan lebih efektif dan efisien (Sihaloho & Siregar, 2020)

Irawan et al., (2021) juga menegaskan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja sangat bergantung pada kualitas fasilitas dan kondisi organisasi. Nabawi, (2019) menunjukkan bahwa fasilitas kerja yang minim dapat menurunkan efektivitas serta produktivitas pegawai. Di Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah, meskipun ruang fisik memiliki keterbatasan, keberadaan fasilitas yang memadai dan hubungan kerja yang harmonis mampu menjaga efektivitas kerja pegawai serta mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sihaloho dan Siregar (2020), Irwan et al. (2022), dan Nabawi (2019) yang mengindikasikan pengaruh lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menegaskan bahwa lingkungan kerja harus dikelola secara holistik, tidak hanya fokus pada fasilitas fisik, tetapi juga pada pembentukan budaya kerja yang mendukung, harmonis, dan memotivasi pegawai agar kinerjanya optimal.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Kuningan. Yang artinya bahwa tingkat loyalitas atau keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi tidak selalu sejalan dengan peningkatan produktivitas kerja secara langsung. Dengan kata lain, meskipun pegawai merasa loyal atau memiliki komitmen afektif yang tinggi, hal tersebut belum cukup untuk mendorong kinerja yang optimal (Rio Andhika Putra, 2020).

Perilaku individu terbentuk melalui hubungan stimulus-respons, yang diperkuat oleh *reinforcement.* Dalam konteks ini, loyalitas dan komitmen afektif pegawai merupakan potensi internal *(internal state)* yang bersifat psikologis (Luthans, 2011). Namun, tanpa adanya stimulus eksternal yang memperkuat perilaku produktif misalnya fasilitas kerja yang memadai, lingkungan kerja yang nyaman, atau kebijakan *work-life*

balance yang efektif komitmen saja tidak cukup untuk mendorong peningkatan kinerja yang nyata (Slife & Williams, 2014).

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Luthans, (2011), Slife & Williams, (2014), Rio Andhika Putra, (2020) menegaskan Peningkatan kinerja pegawai lebih efektif dicapai melalui sinergi *work-life balance*, lingkungan kerja yang kondusif, dan komitmen organisasi yang membentuk perilaku kerja produktif. Sejalan dengan teori behaviorisme, kinerja dipengaruhi oleh interaksi kondisi internal pegawai dan stimulus eksternal yang menghasilkan perilaku kerja nyata dan terukur.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

a. Hal ini bahwa secara simultan ketiga variabel *Work life balance*,lingkungan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Semakin baik keseimbangan kehidupan kerja, semakin kondusif lingkungan kerja, dan meningkatnya komitmen pegawai terhadap organisasi kinerja pegawai ASN Badan pengelolaan pendapatan daerah kab. Kuningan.
b. *Work life balance* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menegaskan bahwa semakin positif *work life balance* yang dimiliki oleh suatu instansi, semakin baik kualitas kinerja yang dihasilkan dan mendorong kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan pendapatan daerah kab. kuningan dengan mampu menjaga motivasi dan mengurangi risiko kelelaha yang berlebihan.
c. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif , baik dari segi fisik seperti, tata ruangan, pencahayaan, sirkulasi udara dan kebersihan ruangan maupun non-fisik seperti, hubungan antar rekan kerja , komunikasi dengan pimpinan dan aman pada saat pegawai melakukan pekerjaanya.
d. Komitmen organisasi tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin negatif komitmen organisasi disuatu perusahaan, maka akan menurun kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan pendapatan daerah kabupaten kuningan.

Saran

a. Instansi perlu meningkatkan dukungan terhadap kinerja pegawai melalui kebijakan kerja yang lebih fleksibel, perbaikan kondisi, lingkungan kerja serta penyediaan fasilitas dan fleksibilitas jam kerja yang membantu pegawai menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dalam meningkatkan produktivitas dan suasana kerja yang kondusif.
b. Penelitian selanjutnya dapat memperluas jumlah dan jangkauan responden pada berbagai instansi maupun swasta agar hasil dari penelitian ini lebih reprentif

DAFTAR PUSTAKA

Budiana, A. M. I., Landra, N., & Pusoitasari, Dwi, M. N. (2021). *Pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Manggis, Kabupaten Karangasem*. *2*(2).

Clark, S. (2020). *Work-life balance in modern workplaces*. Journal of Management

Dewi, L. (2018). *Kinerja Pegawai*.

Irawan, B. S., Herlina, E., & Faruk, M. (2021). Pengaruh Kontrak Psikologis dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi pada Karyawan Perusahaan Garden Group). *Buiness Management and Entrepreneurship Journal*,.

Joni, J., & Hikmah, H. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Value : Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, *17*.

Luthans, F. (2011). Organizational Behavior : Organizational Contexts. In *Contexts*.

Mardiani, I. N., & Widiyanto, A. (2021). Pengaruh work-life balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*,

McDonald, Paula K. and Brown, Kerry and Bradley, L. M. (2005). *The Case for Work-Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice* (berilustra). Hudson Global Resources (Aust.) Pty Limited, 2005.

Meyer, J., & Allen, N. (2020). *Revisiting Organizational Commitment*.

Nabawi, R. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja , Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*.

Puspa, I., Agussalim M, Puspa, I. ;, Adawiyah, D., Manajemen, J., & Ekonomi, F. (2021). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Padang. *Matua Jurnal*,

Ramdhani, D. Y., & Rasto, D. (2021). Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) Sebagai Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Work Life Balance As a Factor Affecting Employee Performance). *Jurnal MANAJERIAL*,.

Randy sonhandi, Serang, S., & Alam, R. (2020). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Komitmen Organisasi dan Keterikatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama di Wilayah Kota Makassar. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*,

Ria Mardiana Yusuf, D. S. (2018). *Pengaruh Komitmen Organisasi Definisi, Dipengaruhi Dan Mempengaruhi* (Nur amin (ed.)). CV.Nas Media Puataka.

Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella, J. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT. Rajagrafindo Perkasa.

Saleh, F., Mashita, J., & Anggresta, V. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Andalan Finance Depok. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*

Sazly, S., & Permana, D. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang. *Jurnal Perspektif*,

Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*,

Slife, B., & Williams, R. (2014). Science and Human Behavior. In *What's Behind the Research? Discovering Hidden Assumptions in the Behavioral Sciences*).

Windika Putri, S., & Frianto, A. (2023). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*.

.