

Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Timur

Rahma Sweda Asmara¹, Fertiliza Zatadini², Agus Purnomo³, Andala Rama Putra Barusman⁴

^{1,2,3,4}Universitas Bandar Lampung

Email: rahmaswedaasmara@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* dan lingkungan kerja terhadap performa kerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Lampung Timur. Menggunakan metode kuantitatif dengan desain eksplanatori, studi ini melibatkan seluruh populasi Pegawai Negeri Sipil di instansi tersebut sebanyak 48 orang sebagai responden melalui teknik sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner daring dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Temuan penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi berkontribusi positif sebesar 0,277 terhadap peningkatan kinerja, sementara lingkungan kerja memberikan dampak positif yang lebih besar yakni 0,499. Secara simultan, kedua variabel tersebut memiliki pengaruh signifikan sebesar 80,8% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor eksternal lainnya. Hasil ini menegaskan pentingnya kebijakan organisasi yang mendukung fleksibilitas waktu dan suasana kerja kondusif untuk mengoptimalkan produktivitas aparatur pemerintah.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai, *Work-Life Balance*.

ABSTRACT

This study aims to evaluate the impact of work-life balance and the work environment on employee performance at the Regional Financial and Asset Management Agency (BPKAD) of East Lampung Regency. Employing a quantitative approach with an explanatory design, this research involved the entire population of 48 civil servants as respondents using a total sampling technique. Data were gathered through online questionnaires using a Likert scale and analyzed via multiple linear regression. The findings indicate that, partially, work-life balance positively contributes 0.277 to performance enhancement, while the work environment has a greater positive impact of 0.499. Simultaneously, both variables significantly influence employee performance by 80.8%, with the remaining percentage affected by other external factors. These results emphasize the necessity of organizational policies that support time flexibility and a conducive working atmosphere to optimize government apparatus productivity.

Keywords: Employee Performance, Work Environment, *Work-Life Balance*.

Latar Belakang Masalah

Aparatur Sipil Negara (ASN) memegang peran penting dalam menjamin terselenggaranya tata kelola pemerintahan yang efektif dan akuntabel, khususnya pada instansi yang memiliki tanggung jawab strategis di bidang pengelolaan keuangan dan aset daerah (Sary et al., 2024). Kompleksitas tugas yang diemban oleh unit kerja ini mencakup perencanaan anggaran, pengelolaan kas, pencatatan aset, hingga penyusunan laporan keuangan yang harus memenuhi

standar akuntabilitas publik. Tingginya tuntutan pekerjaan tersebut kerap menimbulkan tekanan kerja yang signifikan, terutama pada periode penyusunan anggaran dan pemeriksaan oleh lembaga audit (Hadiyantina, 2021).

Kondisi kerja dengan intensitas tinggi dan tenggat waktu yang ketat berpotensi mengganggu keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi pegawai (Hunefeld et al., 2025). Ketidakseimbangan ini tidak hanya berdampak pada meningkatnya tingkat stres dan kelelahan kerja, tetapi juga berimplikasi pada penurunan kepuasan kerja serta kualitas kinerja pegawai. Berbagai kajian menyebutkan bahwa kemampuan individu dalam mengelola peran pekerjaan dan kehidupan pribadi secara proporsional berkontribusi positif terhadap stabilitas psikologis, motivasi kerja, dan produktivitas organisasi (Bouwmeester et al., 2021).

Isu mengenai keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) semakin memperoleh perhatian, termasuk di sektor publik. Pemerintah Indonesia melalui berbagai forum regional dan kebijakan kepegawaian menekankan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia aparatur yang berorientasi pada kesejahteraan pegawai. Namun demikian, implementasi konsep *work-life balance* pada instansi pemerintah daerah masih menghadapi berbagai kendala, antara lain struktur birokrasi yang relatif kaku, keterbatasan fleksibilitas kerja, serta beban administratif yang tinggi (Moltz, 2019).

Selain faktor keseimbangan kerja-kehidupan, lingkungan kerja juga merupakan determinan penting dalam membentuk kinerja pegawai (Wolor et al., 2020). Lingkungan kerja yang tidak kondusif, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, dapat menghambat efektivitas kerja, menurunkan semangat kerja, serta memperburuk kondisi psikologis pegawai. Fasilitas kerja yang kurang memadai, gangguan kenyamanan ruang kerja, serta hubungan kerja yang kurang harmonis berpotensi memperbesar tekanan kerja yang telah ada sebelumnya (Shammout, 2021).

Berdasarkan pengamatan empiris pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Timur, ditemukan indikasi permasalahan terkait tingkat kehadiran pegawai yang belum optimal, meskipun telah didukung oleh sistem remunerasi dan tambahan penghasilan yang relatif baik. Kondisi ini mengisyaratkan adanya faktor non-finansial yang memengaruhi kinerja pegawai, khususnya yang berkaitan dengan keseimbangan kerja-kehidupan dan kualitas lingkungan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengkaji secara empiris pengaruh *work-life balance* dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, sebagai dasar perumusan kebijakan peningkatan kinerja aparatur di lingkungan pemerintah daerah.

Tinjauan Pustaka

Work-Life Balance

Work-life balance merupakan konsep yang menggambarkan kemampuan individu dalam mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara proporsional tanpa menimbulkan konflik peran yang berkepanjangan (Perreault & Power, 2023). Keseimbangan ini tidak hanya berfokus pada pembagian waktu secara kuantitatif, tetapi juga menekankan kualitas keterlibatan dan kepuasan individu dalam menjalani kedua peran tersebut. Pegawai yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan personal cenderung memiliki kondisi psikologis yang lebih stabil, tingkat stres yang lebih rendah, serta kapasitas adaptasi

yang lebih baik terhadap tekanan kerja (Mwangi et al., 2017). Dalam konteks organisasi sektor publik, work-life balance menjadi isu strategis karena karakteristik pekerjaan yang sarat dengan regulasi, tenggat waktu, dan tuntutan akuntabilitas. Menurut (Oa, 2018), *Work-life balance* terdiri dari tiga indikator utama, yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, keseimbangan kepuasan.

Work-life balance dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti beban kerja, durasi jam kerja, dukungan organisasi, serta fleksibilitas dalam pelaksanaan tugas (Bhende et al., 2020). Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi berpotensi menimbulkan kelelahan kerja, penurunan motivasi, serta gangguan kesehatan fisik dan mental yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja pegawai (Barusman, 2019). Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan kebijakan dan iklim kerja yang mendukung terciptanya keseimbangan tersebut, sehingga pegawai dapat menjalankan perannya secara optimal baik sebagai aparatur negara maupun sebagai individu dalam kehidupan sosial dan keluarga (Pradhan et al., 2016).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan kondisi di sekitar pegawai yang secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pekerjaan (Bashir et al., 2020). Lingkungan kerja mencakup aspek fisik, seperti fasilitas kerja, keamanan dan keselamatan kerja, suasana kerja yang mendukung, dan hubungan kerja yang harmonis (Abun et al., 2021). Lingkungan kerja yang kondusif berperan penting dalam membentuk suasana kerja yang aman, nyaman, dan mendukung produktivitas, sehingga pegawai dapat bekerja dengan lebih fokus dan efisien (Zhenjing et al., 2022).

Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menimbulkan ketidaknyamanan, stres kerja, serta menurunkan semangat dan kedisiplinan pegawai. Kondisi fisik yang tidak memadai dan hubungan kerja yang kurang harmonis berpotensi menghambat koordinasi dan kinerja tim (Idris et al., 2020). Dalam organisasi pemerintahan, lingkungan kerja yang baik menjadi prasyarat penting bagi terciptanya pelayanan publik yang efektif, karena pegawai dituntut untuk bekerja secara profesional di tengah tekanan administratif dan tuntutan kinerja yang tinggi. Dengan demikian, perbaikan lingkungan kerja merupakan investasi strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan kinerja organisasi secara keseluruhan (Suifan, 2019).

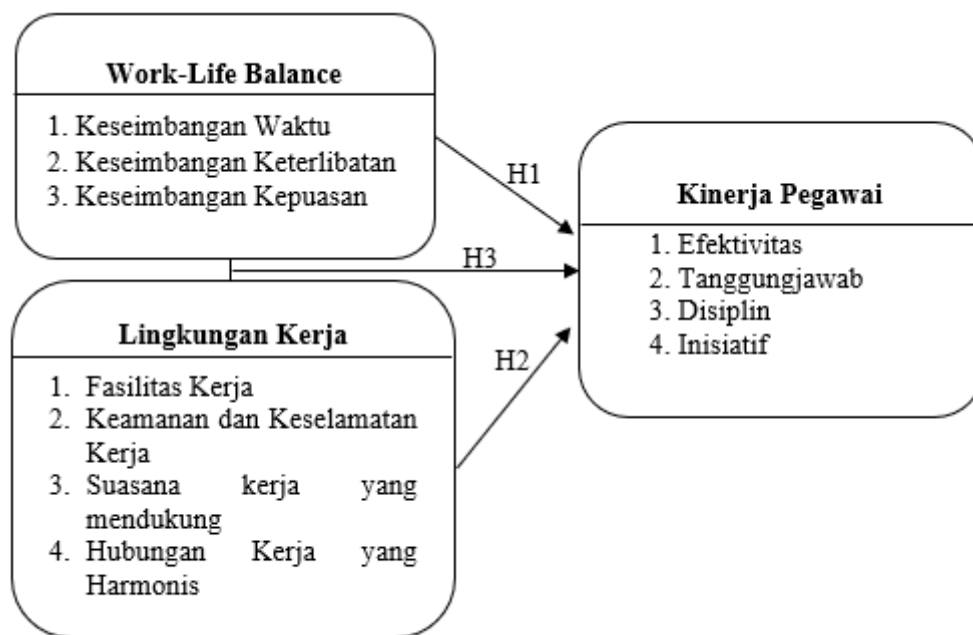
Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai mencerminkan tingkat pencapaian hasil kerja yang diperoleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Deussom et al., 2022). Kinerja tidak hanya diukur dari kuantitas output, tetapi juga efektivitas, tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif. Dalam organisasi sektor publik, kinerja pegawai memiliki peran krusial karena berkaitan langsung dengan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat (Dlamini et al., 2022).

Pencapaian kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal, di antaranya kompetensi, motivasi, disiplin, serta kondisi lingkungan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja (Saadouli & Al-Khanbashi, 2021). Pegawai yang memiliki tingkat tanggung jawab dan inisiatif yang tinggi cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif

dan berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi (Karim et al., 2019). Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai perlu dipandang sebagai proses berkelanjutan yang melibatkan pengelolaan sumber daya manusia secara komprehensif, termasuk penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dan dukungan terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Zakaria et al., 2020).

Kerangka Pikir



Gambar 1. Kerangka Pikir

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel work-life balance dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengukuran variabel secara objektif melalui data numerik serta pengujian hipotesis secara statistik. Lokasi penelitian dilaksanakan pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Timur, dengan populasi penelitian seluruh Pegawai Negeri Sipil yang berjumlah 48 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian (Siroj et al., 2024).

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen kuesioner terstruktur yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian. Kuesioner disebarikan secara daring menggunakan media Google Form untuk memudahkan responden dalam memberikan jawaban. Setiap pernyataan diukur menggunakan skala Likert lima tingkat guna menggambarkan tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan yang diajukan. Data yang diperoleh selanjutnya diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen penelitian mampu mengukur variabel secara akurat dan konsisten sebelum dilakukan analisis lanjutan.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh work-life balance dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Sebelum pengujian hipotesis, data terlebih dahulu diuji melalui uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas guna memastikan kelayakan model regresi. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara individual serta uji f untuk menilai pengaruh kedua variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Seluruh proses analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik guna memperoleh hasil yang objektif dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah (Sugiyono, 2017).

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Uji validitas kontruk dan konsistensi internal akan digunakan untuk mengevaluasi validitas (yaitu akurasi pernyataan) dan reliabilitas instrument penelitian, masing-masing menggunakan metode korelasi spearman rank. Ambang batas kesalahan instrument akan ditetapkan pada signifikansi 2 sisi = $0,05/2 = 0,025$, sedangkan $n=48$, maka nilai r tabel adalah 0,285.

1. Pengujian Validitas Variabel *Work-life balance* (X1)

Sebanyak 6 (enam) pernyataan digunakan dalam uji instrumen keseimbangan kerja-hidup dan pernyataan tersebut disusun sesuai dengan urutan dimensi yang membentuk variabel work-life balance. Tabel berikut menunjukkan temuan dari perhitungan uji validitas:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas *Work-Life Balance* (X1)

Instrumen	r-tabel	r-hitung	Keterangan
Item_1	0.025	0.769	Valid
Item_2	0.025	0.835	Valid
Item_3	0.025	0.778	Valid
Item_4	0.025	0.752	Valid
Item_5	0.025	0.873	Valid
Item_6	0.025	0.789	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Item pernyataan instrument variabel Work-life balance seperti yang terlihat pada tabel 1 bahwa nilai r-tabel berada di atas ambang batas >0.025 . Dengan demikian instrument variabel Work-life balance dapat dikatakan valid.

2. Pengujian Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Sebanyak 6 (enam) pernyataan digunakan dalam uji instrumen lingkungan kerja Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Timur, dan pernyataan tersebut disusun sesuai dengan urutan dimensi yang membentuk variabel lingkungan kerja. Tabel berikut menunjukkan temuan dari perhitungan uji validitas:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Instrumen	r-tabel	r-hitung	Keterangan
Item_1	0.025	0.764	Valid
Item_2	0.025	0.816	Valid
Item_3	0.025	0.814	Valid
Item_4	0.025	0.772	Valid
Item_5	0.025	0.820	Valid
Item_6	0.025	0.755	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Item pernyataan instrument variabel lingkungan kerja seperti yang terlihat pada tabel 2 bahwa nilai r-tabel berada di atas ambang batas >0.025 . Dengan demikian instrument variabel lingkungan kerja dapat dikatakan valid.

3. Pengujian Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Instrumen untuk variabel Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Timur, ada pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. Hasil Uji Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Instrumen	r-tabel	r-hitung	Keterangan
Item_1	0.025	0.818	Valid
Item_2	0.025	0.769	Valid
Item_3	0.025	0.818	Valid
Item_4	0.025	0.812	Valid
Item_5	0.025	0.810	Valid
Item_6	0.025	0.622	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Item pernyataan instrument variabel kinerja pegawai seperti yang terlihat pada tabel 3 bahwa nilai r-tabel berada di atas ambang batas >0.025 . Dengan demikian instrument variabel lingkungan kerja dapat dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian untuk keandalan menunjukkan akurasi dan presisi alat pengukuran. Jika suatu konstruk atau variabel menghasilkan nilai Cronbach Alpha $\geq 0,60$ maka itu dianggap reliabel.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Work-Life Balance	0.882	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.878	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.866	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4 Dengan nilai Cronbach Alpha $\geq 0,60$, temuan uji reliabilitas menunjukkan keandalan atau reliabel pada setiap item pertanyaan dari tiga variabel yang sedang diteliti.

Uji Hipotesis

Uji Koefisien Determinasi R

Uji koefisien determinasi r digunakan untuk mengetahui arah kuatnya hubungan antara variabel independent dan variabel dependen. Berikut adalah hasil uji koefisien determinasi R yang dilakukan menggunakan aplikasi SPSS-30.

Tabel 5. Hasil Uji Determinasi R

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.899	0.808	0.800	1.257

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah, 2025

Dilihat dari tabel 5 diketahui nilai R Square yaitu 0,808, ini menunjukkan bahwa variabel Y dipengaruhi oleh variabel X_1 dan X_2 secara simultan sebesar 80% dengan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini, seperti pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, atau system e-absensi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tujuan dari analisis regresi ini adalah untuk mengukur derajat keterkaitan antara variabel independen dan dependen serta menunjukkan arah hubungan tersebut. Sebuah persamaan yang diperoleh dari pendekatan ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	B	Std. Error
1	(Constant)	5.659	1.333
	Work-Life Balance	.277	.084
	Lingkungan Kerja	.499	.090

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 6, diperoleh koefisien β sebagai berikut:

$$Y = 5,659 + 0,277 X_1 + 0,499 X_2 + e$$

Interpretasi berikut ini akan diterapkan sebagai pedoman berdasarkan persamaan di atas:

- Koefisien Konstanta diperoleh sebesar 5,659, ini berarti bahwa meskipun variabel independent bernilai nol maka profitabilitas kinerja pegawai yaitu 5,659.
- Koefisien Work-life balance adalah positif, yang berarti bahwa untuk setiap peningkatan satu unit dalam keseimbangan kerja-hidup, kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,277. Sebaliknya jika terjadi penurunan per satu satuan Work-life balance maka akan disertai juga penurunan kinerja pegawai sebesar 0,277.
- Karena koefisien lingkungan kerja positif, kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,499 untuk setiap peningkatan unit lingkungan kerja. Sebaliknya, akan ada penurunan kinerja sebesar 0,499 untuk setiap unit lingkungan kerja yang menurun.

Uji t-Statistic

Tujuan uji t statistic ini untuk menentukan seberapa besar variabel independent secara parsial berkontribusi terhadap penjelasan variasi variabel dependen.

Tabel 7. Hasil Uji t-Statistik

	Model	Unstandardized Coefficients (B)	Unstandardized Coefficients (Std. Error)	Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.
1	(Constant)	5.659	1.333		4.245	<.001
	Work-Life Balance	.277	.084	.352	3.288	.002
	Lingkungan Kerja	.499	.090	.594	5.545	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 7, Variabel work-life balance memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap variabel kinerja pegawai, seperti yang ditunjukkan oleh nilai t yang dihitung sebesar 3.288, yang lebih tinggi dari nilai t tabel sebesar 2.01174 dengan sig < 0.001 kurang dari 0.05. Dengan demikian, hipotesis 1 (H1) disetujui. Pada ambang signifikansi 0,002 yang kurang dari 0,05, nilai t variabel lingkungan kerja sebesar 5,545 juga lebih dari nilai t-tabel yaitu sebesar 2,01174. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan dipengaruhi 48 secara signifikan dan positif oleh variabel lingkungan kerja. Dengan demikian, hipotesis 2 (H2) diterima.

Uji F-Simultan

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kedua variabel independent secara simultan mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 8. Hasil Uji F-Simultan

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	299.520	2	149.760	94.723	<.001 ^b
	Residual	71.147	45	1.581		
	Total	370.667	47			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Work-Life Balance
Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 8 diketahui bahwa nilai f hitung yakni sebesar 94,723 menunjukkan nilai yang lebih besar dari f tabel 3,19 dengan tingkat signifikansi sebesar < 0,001 dan memenuhi kriteria $\alpha = 0,05$. Oleh karena itu, hipotesis 3 (H3), yang menyatakan bahwa keseimbangan kerja-hidup dan lingkungan kerja keduanya sangat berpengaruh terhadap kinerja para pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Timur, diterima.

Kesimpulan

Hasil analisis dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi, atau *work-life balance*, memegang peranan krusial dalam memacu efektivitas kerja para aparatur di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Lampung Timur. Selain faktor keseimbangan tersebut, kondisi lingkungan kerja yang kondusif juga terbukti memberikan kontribusi positif yang sangat berarti terhadap capaian kinerja individu. Secara menyeluruh, baik secara parsial maupun simultan,

keharmonisan antara ritme kerja dengan kehidupan pribadi serta suasana tempat kerja yang mendukung menciptakan dorongan kuat bagi produktivitas pegawai di instansi tersebut.

Temuan ini membawa implikasi strategis bagi tata kelola organisasi di masa mendatang, di mana penguatan aspek psikologis dan fisik pegawai menjadi kunci utama. Peningkatan performa kerja dapat dicapai melalui kebijakan yang menjamin stabilitas waktu kerja serta penyediaan fasilitas dan iklim organisasi yang nyaman. Ketika pegawai merasa didukung oleh kebijakan internal yang menghargai kehidupan pribadi mereka serta didukung oleh lingkungan yang sehat melalui komunikasi yang efektif, maka motivasi dan fokus kerja akan meningkat secara otomatis. Integrasi antara lingkungan kerja yang berkualitas dengan keseimbangan hidup tidak hanya mampu mereduksi tingkat stres dan kelelahan, namun juga menumbuhkan kreativitas yang pada akhirnya berujung pada peningkatan kualitas pelayanan publik secara berkelanjutan.

Daftar Pustaka

- Abun, D., Nicolas, M. T., Apollo, E., Magallanes, T., & Encarnacion, M. J. (2021). Employees' self-efficacy and work performance of employees as mediated by work environment. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), 10(7), 01–15. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i7.1470>
- Barusman, A. R. P. (2019). The effect of security, service quality, operations and information management, reliability & trustworthiness on e-loyalty moderated by customer satisfaction on the online shopping website. *International Journal of Supply Chain Management*, 8(6), 586–594.
- Bashir, A., Amir, A., Jawaad, M., & Hasan, T. (2020). Work conditions and job performance: An indirect conditional effect of motivation. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1–16. <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1801961>
- Bhende, P., Mekoth, N., Ingalthalli, V., & Reddy, Y. V. (2020). Quality of Work Life and Work–Life Balance. *Journal of Human Values*, 26(3), 256–265. <https://doi.org/10.1177/0971685820939380>
- Bouwmeester, O., Atkinson, R., Noury, L., & Ruotsalainen, R. (2021). Work-life balance policies in high performance organisations: A comparative interview study with millennials in Dutch consultancies. *German Journal of Human Resource Management: Zeitschrift Für Personalforschung*, 35(1), 6–32. <https://doi.org/10.1177/2397002220952738>
- Deussom, R., Mwarey, D., Bayu, M., Abdullah, S. S., & Marcus, R. (2022). Systematic review of performance-enhancing health worker supervision approaches in low- and middle-income countries. In *Human Resources for Health* (Vol. 20, Issue 1, pp. 1–12). BioMed Central Ltd. <https://doi.org/10.1186/s12960-021-00692-y>
- Dlamini, N. P., Suknunan, S., & Bhana, A. (2022). Influence of employee-manager relationship on employee performance and productivity. *Problems and Perspectives in Management*, 20(3), 28–42. [https://doi.org/10.21511/ppm.20\(3\).2022.03](https://doi.org/10.21511/ppm.20(3).2022.03)

- Hadiyantina, S. (2021). The most appropriate strategy to enhance civil servants' neutrality in the governance. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, 37(1), 61–78. <https://doi.org/10.1108/JEAS-03-2019-0031>
- Hunefeld, L., Meyer, S.-C., Erol, S., & Ahlers, E. (2025). Work intensity: identification and analysis of key determinants. *International Journal of Workplace Health Management*, 18(2), 238–258. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-12-2023-0177>
- Idris, Adi, K. R., Soetjipto, B. E., & Supriyanto, A. S. (2020). The mediating role of job satisfaction on compensation, work environment, and employee performance: Evidence from Indonesia. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 8(2), 735–750. [https://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.2\(44\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.2(44))
- Karim, M. M., Choudhury, M. M., Choudhury, M. M., & Bin Latif, W. (2019). The Impact Of Training And Development On Employees' Performance: An Analysis Of Quantitative Data. *Noble International Journal of Business and Management Research ISSN*, 03(02), 25–33. <https://www.researchgate.net/publication/331147751>
- Moltz, M. C. (2019). Work-Life Balance and National Context in Attraction to Public Employment. *International Journal of Public Administration*, 42(4), 334–344. <https://doi.org/10.1080/01900692.2018.1463247>
- Mwangi, L., Boinett, C. C., Tumwet, E., & Bowen, D. (2017). Effects of Work life Balance on Employees Performance in Institutions of Higher Learning. *Kabarak Journal of Research & Innovation*, 4(2), 60–69. <https://doi.org/10.58216/kjri.v4i2.37>
- Oa, O. (2018). Work-Life Balance Initiative as a Predictor of Employees' Behavioural Outcomes. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(1), 1–16.
- Perreault, M., & Power, N. (2023). Work-life balance as a personal responsibility: The impact on strategies for coping with interrole conflict. *Journal of Occupational Science*, 30(2), 160–174. <https://doi.org/10.1080/14427591.2021.1894596>
- Pradhan, R. K., Jena, L. K., & Kumari, I. G. (2016). Effect of Work–Life Balance on Organizational Citizenship Behaviour: Role of Organizational Commitment. *Global Business Review*, 17(3_suppl), 15S-29S. <https://doi.org/10.1177/0972150916631071>
- Saadouli, N., & Al-Khanbashi, M. Y. O. (2021). Evaluation of factors affecting employee performance: The case of government employees in Oman. *Management Science Letters*, 1443–1450. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2021.1.004>
- Sary, J. S., Sukmariningsih, R. M., Mulyani, S., & Noor, A. (2024). Enhancing Good Governance through the Implementation of the Merit System in the Placement of State Civil Apparatus. *Pakistan Journal of Life and Social Sciences*, 22(2), 5469–5477. <https://doi.org/10.57239/PJLSS-2024-22.2.00407>
- Shammout, M. (2021). The Impact of Work Environment on Employees Performance. *International Research Journal of Modernization in Engineering Technology and Science*, 3, 78–1. www.irjmets.com

- Siroj, R. A., Fatimah, W. A., Septaria, D., & Salsabila, G. Z. (2024). Metode Penelitian Kuantitatif Pendekatan Ilmiah Untuk Analisis Data. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(3), 11279–11289.
- Sugiyono, S. (2017). Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif. *Kualitatif, Kombinasi, Dan R&D*.
- Suifan, T. S. (2019). The Effects of Work Environmental Factors on Job Satisfaction: The Mediating Role of Work Motivation. *Business: Theory and Practice*, 20(0), 456–466. <https://doi.org/10.3846/btp.2019.42>
- Wolor, C. W., Kurnianti, D., Zahra, S. F., & Martono, S. (2020). The importance of work-life balance on employee performance millennial generation in Indonesia. *Journal of Critical Reviews*, 7(9), 1103–1108. <https://doi.org/10.31838/jcr.07.09.203>
- Zakaria, U. K., Abdul Aziz, S. F., Selamat, M. N., & Omar, N. H. (2020). New Measurement of Employee's Strategic Job Performance Appraisal: Construction using the Malaysian Sample. *International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences*, 9(4), 1–12. <https://doi.org/10.6007/ijarems/v9-i4/8561>
- Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K. Y., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2022). Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-Mediation Model. *Frontiers in Public Health*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.890400>